

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT  
MAHASISWA AKUNTANSI MENJADI AUDITOR DI KAP  
(Studi Empiris pada Mahasiswa S1 Akuntansi Kota Malang)**

**Oleh :**

**Farahdina Fairuz Iftinan**

**145020307111065**

**Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih  
Derajat Sarjana Ekonomi**



**JURUSAN AKUNTANSI**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS BRAWIJAYA**

**Malang**

**2018**

**LEMBAR PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul:

**Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi  
menjadi Auditor di KAP (Studi Empiris pada Mahasiswa S1 Akuntansi Kota  
Malang)**

Yang disusun oleh:

Nama : Farahdina Fairuz Iftinan  
NIM : 145020307111065  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jurusan : Akuntansi

Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 23 Agustus 2018 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima.

**SUSUNAN DEWAN PENGUJI**

1. Nurul Fachriyah, SE., MSA., AK.

NIP 196906091993032004

(Dosen Pembimbing/ Dosen Penguji I)

2. Kristin Rosalina, SE., MSA., AK.

NIP 198604022015042002

(Dosen Penguji II)

3. Nurlita Novianti, SE., MSA., AK, CA

NIP 2011068711132001

(Dosen Penguji III)

Malang, 29 Agustus 2018

Ketua Program Studi S1 Akuntansi

Dr. Dra. Endang Mardiaty, M.Si., Ak.

NIP 195909021986012001

## LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul:

### **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT MAHASISWA AKUNTANSI MENJADI AUDITOR DI KAP**

**(Studi Empiris pada Mahasiswa S1 Akuntansi Kota Malang)**

Yang disusun oleh:

Nama : Farahdina Fairuz Iftinan

NIM : 145020307111065

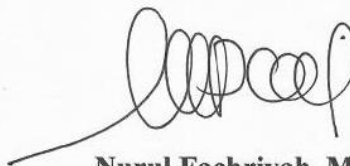
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Akuntansi

Bidang Kajian : Akuntansi Keperilakuan

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Malang, 10 Agustus 2018  
Dosen Pembimbing,



**Nurul Fachriyah, Msa., Ak.**  
NIP. 196906091993032004

**SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Farahdina Fairuz Iftinan

NIM : 145020307111065

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Akuntansi

Bidang Kajian : Akuntansi Keperilakuan

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang saya susun dengan judul:

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT  
MAHASISWA AKUNTANSI MENJADI AUDITOR DI KAP  
(Studi Empiris pada Mahasiswa S1 Akuntansi Kota Malang)**

adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan Saya tidak benar, maka Saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Malang, 10 Agustus 2018  
Pembuat Pernyataan,



Farahdina Fairuz Iftinan  
NIM. 145020307111065

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya skripsi dengan judul “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Menjadi Auditor di KAP (Studi Empiris pada Mahasiswa S1 Akuntansi Kota Malang)” dapat diselesaikan dengan baik. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.

Selama proses penyusunan skripsi, peneliti mendapatkan arahan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak dalam mengatasi permasalahan di dalam melakukan penelitian ini. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua saya yang sangat saya sayangi yang selalu memberikan semangat, dukungan, serta doa yang tak pernah putus.
2. Ibu Nurul Fachriyah, MSA., Ak. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran yang bermanfaat dalam menyelesaikan laporan skripsi ini dengan baik.
3. Bapak Dr. Drs. Roekhudin, M.Si., Ak. selaku Ketua Jurusan Akuntansi Universitas Brawijaya.
4. Kedua rekan saya Angga Bagas Samudra dan Dzaid Al-Kautsar yang telah membantu dan membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Nabilah, Kiki, Ridwan, Vemby, Bella, Vera, Binar, dan Alldo yang telah mendukung saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Rekan-rekan seluruh mahasiswa Angkatan 2014 yang telah memberikan bantuan, dukungan dan kerjasamanya selama 4 tahun kuliah.

7. Seluruh rekan yang turut serta dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak bias penulis sebutkan satu per satu. Peneliti mohon maaf apabila terdapat banyak kesalahan atau kekurangan. Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.





## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	6
1.4.2 Manfaat Praktis .....	6
1.5 Sistematika Penulisan .....	7
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS.....</b>	<b>10</b>
2.1 Landasan Teori .....	10
2.1.1 Teori Hierarki Kebutuhan.....	10
2.1.2 Teori Ekspektansi.....	12
2.1.3 Definisi Minat & Motivasi.....	13
2.1.4 Definisi dan Jenis-Jenis Auditor.....	15
2.1.5 Profesi Akuntan Publik.....	17
2.1.6 Faktor-Faktor yang Menjadi Pertimbangan Minat Mahasiswa Akuntansi Menjadi Auditor di KAP .....	18
2.2 Penelitian Terdahulu .....	23

2.3 Model Penelitian .....	25
2.4 Gambar atau Bagan Rerangka Teoritis .....	27
2.5 Perumusan Hipotesis .....	28
2.5.1 Hubungan antara Penghargaan Finansial dengan Pemilihan Karir Menjadi Auditor di KAP .....	28
2.5.2 Hubungan antara Pelatihan Profesional dengan Pemilihan Karir Menjadi Auditor di KAP .....	30
2.5.3 Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Pemilihan Karir Menjadi Auditor di KAP .....	31
2.5.4 Hubungan antara Nilai-Nilai Sosial dengan Pemilihan Karir Menjadi Auditor di KAP .....	32
2.5.5 Hubungan antara Pengakuan Profesional dengan Pemilihan Karir Menjadi Auditor di KAP .....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	35
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian .....	35
3.3 Data Penelitian dan Sumbernya .....	36
3.3.1 Jenis dan Sumber Data .....	36
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data .....	37
3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Metode Analisis Data .....	37
3.4.1 Penghargaan Finansial (X1) .....	38
3.4.2 Pelatihan Profesional (X2) .....	39
3.4.3 Lingkungan Kerja (X3) .....	40
3.4.4 Nilai-Nilai Sosial (X4) .....	41
3.4.5 Pengakuan Profesional (X5) .....	43
3.4.6 Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP (Y) .....	44
3.5 Metode Analisis Data .....	46
3.5.1 Evaluasi Model .....	47
3.5.2 Outer Model .....	48
3.5.3 Inner Model .....	50



<b>BAB IV HASIL PENELITIAN &amp; PEMBAHASAN.....</b>	<b>52</b>
4.1 Pilot Test .....	52
4.1.1 Hasil Uji Validitas Pilot Test .....	53
4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas Pilot Test .....	56
4.2 Hasil Pengumpulan Data .....	57
4.2.1 Karakteristik Responden.....	57
4.2.2 Karakteristik Demografi.....	58
4.3 Analisis Statistik Deskriptif .....	62
4.3.1 Tanggapan Responden terhadap Konstruk Penghargaan Finansial (X1).....	62
4.3.2 Tanggapan Responden terhadap Konstruk Pelatihan Profesional (X2).....	63
4.3.3 Tanggapan Responden terhadap Konstruk Lingkungan Kerja (X3) .....	64
4.3.4 Tanggapan Responden terhadap Konstruk Nilai - Nilai sosial (X4).....	65
4.3.5 Tanggapan Responden terhadap Konstruk Pengakuan Profesional (X5) ...	66
4.3.6 Tanggapan Responden terhadap Konstruk Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP (Y) .....	66
4.4 Analisis Data .....	67
4.4.1 Menilai <i>Outer Model</i> atau <i>Measurement Model</i> .....	67
4.4.2 <i>Discriminant Validity</i> .....	70
4.4.3 Mengevaluasi <i>Composite Reliability</i> , <i>Average Variance Extracted</i> (AVE) dan <i>Cronbach Alpha</i> .....	72
4.4.4 Pengujian Model Struktural (Inner Model) .....	73
4.4.5 Pengujian Hipotesis .....	74
4.5 Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis .....	78
4.5.1 Pembahasan Pengaruh Penghargaan Finansial terhadap Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP.....	78
4.5.2 Pembahasan Pengaruh Pelatihan Profesional terhadap Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP.....	80
4.5.3 Pembahasan Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP.....	81
4.5.4 Pembahasan Pengaruh Nilai-Nilai Sosial terhadap Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP .....	83

4.5.5 Pembahasan Pengaruh Pengakuan Profesional terhadap Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP .....	84
---	----

<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>86</b>
----------------------------	-----------

5.1 Kesimpulan .....	86
----------------------	----

5.2 Keterbatasan Penelitian .....	86
-----------------------------------	----

5.3 Saran .....	87
-----------------	----

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>88</b>
-----------------------------	-----------

<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>92</b>
-----------------------	-----------

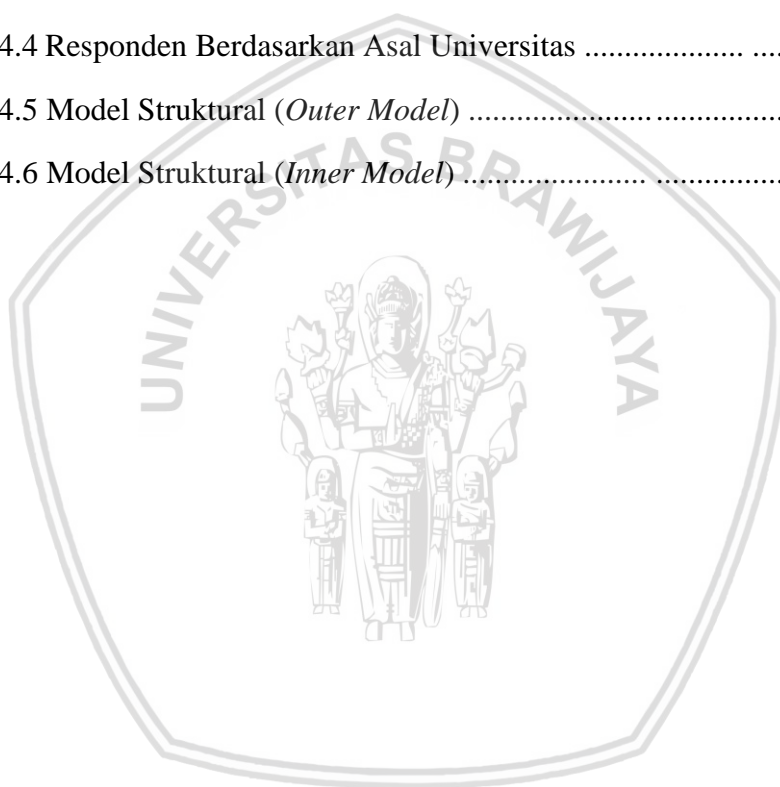


## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Parameter Uji Validitas dengan Menggunakan PLS .....	49
Tabel 4.1 <i>Outer Loadings Pilot Test</i> .....	54
Tabel 4.2 Nilai <i>Cross Loadings Pilot Test</i> .....	55
Tabel 4.3 <i>Goodness of Fit Pilot Test</i> .....	57
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Umur .....	59
Tabel 4.6 Responden Berdasarkan Asal Universitas .....	61
Tabel 4.7 Interpretasi Rata-Rata Jawaban Responden .....	62
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Penghargaan Finansial (X1) .....	63
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan Profesional (X2) .....	63
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X3) .....	64
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Variabel Nilai - nilai sosial (X4) .....	65
Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Variabel Pengakuan Profesional (X5) .....	66
Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi Variabel Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP (Y) .....	66
Tabel 4.14 <i>Outer Loadings</i> .....	68
Tabel 4.15 Nilai <i>Discriminant Validity (Cross Loading)</i> .....	70
Tabel 4.16 <i>Goodness of Fit</i> .....	72
Tabel 4.17 Nilai R-Square .....	73
Tabel 4.18 <i>Path Coefficient (Mean, STDEV, T-Values)</i> .....	75

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Teori Ekspektansi .....	13
Gambar 2.2 Kerangka Teori .....	28
Gambar 3.1 Model Pengukuran .....	51
Gambar 4.1 <i>Outer Model Pilot Test</i> .....	53
Gambar 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	59
Gambar 4.3 Responden Berdasarkan Umur .....	60
Gambar 4.4 Responden Berdasarkan Asal Universitas .....	61
Gambar 4.5 Model Struktural ( <i>Outer Model</i> ) .....	69
Gambar 4.6 Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	74



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner .....	92
Lampiran 2 Hasil PLS .....	97



**ABSTRAK****Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi  
Menjadi Auditor di KAP****(Studi Empiris pada Mahasiswa S1 Akuntansi Kota Malang)****Oleh:****Farahdina Fairuz Iftinan****Dosen Pembimbing: Nurul Fachriyah, Msa., Ak.**

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan memprediksi faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi menjadi auditor di KAP. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori kuantitatif dan mengumpulkan data primer dengan metode survei yaitu menggunakan kuesioner. Pengukuran variabel-variabel penelitian ini didasarkan pada penelitian terdahulu khususnya penelitian Suyono (2014) dan teori motivasi, yaitu teori hierarki kebutuhan serta teori ekspektansi. Sampel penelitian ini adalah mahasiswa S1 akuntansi di kota Malang, yang berasal dari Universitas Brawijaya, Universitas Gajayana, Universitas Malang, Universitas Merdeka, dan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, yang berjumlah 125 orang. Penelitian ini dianalisis menggunakan model persamaan struktural (SEM) berdasarkan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penghargaan finansial, pelatihan profesional, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, dan pengakuan profesional memiliki pengaruh positif terhadap minat mahasiswa pada pemilihan karir menjadi auditor di KAP. Penelitian ini memberikan pedoman pada Kantor Akuntan Publik untuk dapat meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa menjadi auditor di KAP sehingga menyebabkan peningkatan jumlah Kantor Akuntan Publik di Indonesia.

**Kata Kunci :** Analisis Partial Least Square (PLS), Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional, Lingkungan Kerja, Nilai-Nilai Sosial, Pengakuan Profesional, Pemilihan Karir Menjadi Auditor di KAP



**ABSTRACT****Analysis of Factors Affecting the Interest of Accounting Students to Become Auditors at Public Accounting Firm****(Empirical Study on Undergraduate Students at Malang City)****By:****Farahdina Fairuz Iftinan****Advisory Lecturer: Nurul Fachriyah, Msa., Ak.**

This research aims to explain and predict the factors that influence the interest of accounting students to become auditors at PAF. This research is explanatory quantitative research type and collects primary data with the survey method using questionnaires. The measurement of the research variables is based on previous research especially Suyono's research (2014) and theory of motivation, specifically hierarchy of needs theory and expectancy. The sample of this research is undergraduate accounting students in the city of Malang, who come from Brawijaya University, Gajayana University, Malang University, Merdeka University, and Maulana Malik Ibrahim State Islamic University, with a total 125 people. This research was analyzed using structural equation models (SEM) based on Partial Least Square (PLS). The results of this research indicate that financial rewards, professional training, work environment, social values, and professional recognition have a positive influence on student interest in career selection to become an auditor at PAF. This research provides guidance for the Public Accounting Firms to be able to improve the factors that influence the interest of college students to become auditors in PAF, thus causing an increase in the number of Public Accounting Firms in Indonesia.

**Keywords:** Partial Least Square Analysis (PLS), Financial Awards, Professional Training, Work Environment, Social Values, Professional Recognition, Choosing Career Auditors at PAF

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era modern ini, tidak jarang masyarakat berkompetitif dalam meningkatkan kualitas pendidikan pada hidupnya. Adapun pada saat mengenyam berbagai pendidikan sejak dini, mereka memiliki arah dan tujuan karirnya masing-masing. Pada sekelompok orang karir dapat melambangkan suatu kesuksesan, harga diri, serta keberhasilan yang dicapai oleh seseorang. Pemilihan sebuah karir bagi mahasiswa akuntansi S1 adalah tahap pertama dari pembentukan karir tersebut (Suyono, 2014). Banyaknya ragam pilihan karir yang ada setelah lulus pendidikan S1 Akuntansi, membuat mahasiswa dihadapi oleh berbagai macam persepsi pandangan kemasa depan.

Karir merupakan suatu akumulasi dan pengetahuan yang tertanam pada skill, expertise, dan jaringan hubungan kerja yang diperoleh melalui serangkaian perkembangan pengalaman kerja yang lebih luas (Bird, 1994 dalam Deasy, 2000 dalam Maya, 2013). Sedangkan lainnya, Greenberg dan Baron (2000: 215) dalam Maya (2013) menyatakan bahwa karir tersebut meliputi urutan pengalaman pekerjaan seseorang selama jangka waktu tertentu. Beragam pilihan membuat mahasiswa memutuskan ada yang untuk berkarir menjadi akuntan atau auditor internal di suatu Intansi Swasta, Instansi Pemerintahan, auditor eksternal di Kantor Akuntan Publik, Wirausaha atau membuka lapangan pekerjaan, dan tidak terkecuali yang tidak berkerja. Semua pilihan itu dilandasi dengan persepsi dan minat masing-masing mahasiswa Akuntansi dengan bagaimana mereka ingin menjalani kehidupan kedepannya, khususnya mahasiswa Akuntansi di Kota Malang.

Kota Malang adalah sebuah kota yang terletak di Provinsi Jawa Timur, Indonesia. Kota ini terletak 90 km sebelah selatan Surabaya dan merupakan kota terbesar kedua di Jawa Timur setelah Surabaya, serta merupakan salah satu kota terbesar di Indonesia menurut jumlah penduduk. Malang dikenal sebagai salah satu kota tujuan pendidikan terkemuka di Indonesia karena pada wilayah ini memiliki kurang lebih 86 perguruan tinggi yang negeri maupun swasta, dan menjadi salah satu kota rujukan untuk tujuan pendidikan. Perguruan tinggi tersebut membuka berbagai program studi yang banyak diminati oleh calon mahasiswa, khususnya beberapa dari perguruan tinggi tersebut membuka program studi S1 Akuntansi.

Tingginya minat pada studi S1 Akuntansi di seluruh kota di Indonesia, khususnya kota Malang, menyebabkan meningkatnya jumlah serta jiwa kompetitif pada lulusan mahasiswa S1 Akuntansi. Adapun pada program S1 jurusan Akuntansi universitas Brawijaya sendiri, pada tahun 2013 menerima sejumlah 332 mahasiswa, tahun 2014 sejumlah 283 mahasiswa, tahun 2015 sejumlah 273 mahasiswa, tahun 2016 sejumlah 303 mahasiswa, dan pada tahun 2017 sejumlah 286 mahasiswa. Dengan konstannya mahasiswa yang masuk setiap tahunnya, kelulusan per tahunnya tidak sama dengan jumlah masuk mahasiswa yang baru. Maka mahasiswa lama ditekankan untuk lulus cepat agar menekan jumlah mahasiswa yang masih belum lulus pada universitas tersebut. Sehingga jumlah kelulusan per tahunnya meningkat disebabkan adanya kelulusan mahasiswa yang tepat waktu dan mahasiswa angkatan atas yang tidak tepat waktu.

Peningkatan lulusan mahasiswa S1 Akuntansi bertolakbelakang dengan peningkatan jumlah KAP. Secara praktik, semakin tingginya tingkat pendidikan pada pelaku perekonomian di Indonesia, meningkatkan tingkat kesadaran pentingnya jasa

audit pada laporan keuangan masing-masing. Pada tahun 2018 ini menurut situs resmi Kementrian Keuangan keseluruhan Kantor Akuntan Publik di Indonesia berjumlah 443 KAP. Menurut situs resmi Otoritas Jasa Keuangan, Kantor Akuntan Publik yang terdaftar dalam mengaudit Bank, tahun 2015 berjumlah 203 KAP, tahun 2016 berjumlah 201 KAP, dan tahun 2017 berjumlah 192 KAP, yang mana mengalami penurunan setiap tahunnya.

Peningkatan pendidikan tersebut membuat perusahaan, instansi pemerintah, khususnya Kantor Akuntan Publik memberikan tuntutan persyaratan lebih kepada para calon pekerjanya untuk mendapatkan kualitas calon karyawan yang terbaik. Sehingga, perkembangan dalam dunia bisnis harus selalu direspon oleh peningkatan sistem pendidikan akuntansi agar dapat menghasilkan sarjana akuntansi yang berkualitas dan siap pakai di dunia kerja. Banyaknya kualifikasi persyaratan, dan tingkat kompetitif antar lulusan Mahasiswa S1 Akuntansi yang tinggi, membuat mereka mempertimbangkan apakah minat mereka sesungguhnya dan berfokus untuk memenuhi persyaratan tersebut, tidak terkecuali menjadi auditor pada Kantor Akuntan Publik, yang menjadi fokus penelitian ini. Ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi minat mahasiswa S1 Akuntansi menjadi auditor di KAP. Dengan mengetahui penyebab minat mahasiswa S1 akuntansi menjadi auditor di KAP, kantor akuntan publik dapat meningkatkan faktor tersebut untuk menarik minat mahasiswa serta lembaga pendidikan dapat menyesuaikan desain pendidikan akuntansi agar relevan dengan dunia kerja di kantor akuntan publik.

Penelitian ini direplikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Suyono (2014). Dalam penelitian sebelumnya, membahas terdapat 7 variabel yaitu penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, lingkungan kerja, nilai-nilai

sosial, pertimbangan pasar kerja dan personalitas, sedangkan objek yang diteliti merupakan dari satu perguruan tinggi, sehingga hasil yang didapatkan dari penelitian dimungkinkan kurang relevan akibat objek yang diteliti menempuh sistem pendidikan yang sama dan tidak beragam. Sehingga penelitian ini akan mengambil 5 variabel yaitu penghargaan finansial, pelatihan professional, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, dan pengakuan professional, serta objek penelitian ini merupakan dari seluruh perguruan tinggi yang berada di kota Malang yang mempunyai program pendidikan S1 Akuntansi, yang mana mempunyai berbagai perguruan tinggi dengan sistem pendidikan yang lebih beragam.

Oleh karena itu, dengan adanya permasalahan ini, peneliti menulis penelitian berjudul "ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT MAHASISWA AKUNTANSI MENJADI AUDITOR DI KAP (Studi Empiris pada Mahasiswa S1 Akuntansi Kota Malang)". Dengan harapan, bahwa setelah mengetahui faktor yang ada, dapat berkembangnya sistem pendidikan S1 Akuntansi di Kota Malang, dan para pendidik dapat memberikan pengendalian dan sistem yang lebih efektif dan efisien pada minat, tujuan serta arah karirnya masing-masing.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Sesuai dengan uraian latar belakang, maka dapat dirumuskan suatu rumusan masalah berikut ini :

1. Apakah faktor penghargaan finansial berpengaruh terhadap minat mahasiswa S1 Akuntansi di Kota Malang menjadi auditor di KAP?
2. Apakah faktor pelatihan profesional berpengaruh terhadap minat mahasiswa S1 Akuntansi di Kota Malang menjadi auditor di KAP?

3. Apakah faktor nilai-nilai sosial berpengaruh terhadap minat mahasiswa S1 Akuntansi di Kota Malang menjadi auditor di KAP?
4. Apakah faktor lingkungan kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa S1 Akuntansi di Kota Malang menjadi auditor di KAP?
5. Apakah faktor pengakuan profesional berpengaruh terhadap minat mahasiswa S1 Akuntansi di Kota Malang menjadi auditor di KAP?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan uraian rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk membuktikan bahwa faktor penghargaan finansial mempengaruhi minat mahasiswa S1 Akuntansi di Kota Malang.
2. Untuk membuktikan bahwa faktor pelatihan profesional mempengaruhi minat mahasiswa S1 Akuntansi di Kota Malang.
3. Untuk membuktikan bahwa faktor nilai-nilai sosial mempengaruhi minat mahasiswa S1 Akuntansi di Kota Malang.
4. Untuk membuktikan bahwa faktor lingkungan kerja mempengaruhi minat mahasiswa S1 Akuntansi di Kota Malang.
5. Untuk membuktikan bahwa faktor pengakuan profesional mempengaruhi minat mahasiswa S1 Akuntansi di Kota Malang.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini akan diuraikan menjadi dua bagian, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis. Manfaat teoritis adalah hasil penelitian bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan obyek penelitian. Sedangkan



manfaat praktis berarti hasil penelitian bermanfaat bagi berbagai pihak yang memerlukannya untuk memperbaiki kinerja.

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah menambah pengetahuan, dan memberikan tambahan pendukung serta referensi untuk penelitian selanjutnya di masa mendatang.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Manfaat praktis penelitian ini terdiri dari manfaat pada penulis, lembaga pendidikan Perguruan Tinggi di Kota Malang, Kantor Akuntan Publik, serta masyarakat.

Manfaat tersebut adalah :

1. Penulis :

memberikan pengetahuan, meningkatkan pengalaman peneliti dalam menulis penelitian ilmiah, serta memperoleh gelar sarjana.

2. Lembaga pendidikan :

memberikan pengetahuan, serta saran untuk pengembangan perbaikan sistem pendidikan yang lebih baik. Juga, desain yang memberikan gambaran untuk mahasiswa Akuntansi menentukan karir yang lebih terarah, dan meningkatkan kualitas kedepannya.

3. Kantor Akuntan Publik :

memberikan KAP gambaran serta pengetahuan untuk meningkatkan kualitas faktor yang memengaruhi minat mahasiswa S1 Akuntansi sehingga jumlah profesi auditor di Indonesia meningkat.

#### 4. Masyarakat :

memberikan tambahan referensi kepada masyarakat, yang ingin mengkaji atau meneliti permasalahan serupa serta bermanfaat meningkatkan pengetahuan masyarakat.

### 1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian ini mempunyai sistematika penulisan yang dimulai berurutan dari BAB I Pendahuluan, BAB II Telaah Pustaka dan Pengembangan Hipotesis, BAB III Metode Penelitian, BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, dan diakhiri dengan BAB V Penutup. Berikut merupakan deskripsi dari setiap babnya :

#### 1. BAB I : PENDAHULUAN

Bab pendahuluan merupakan bab pertama dari karya tulis yang berisi jawaban apa dan mengapa penelitian itu perlu dilakukan. Bagian ini memberikan gambaran mengenai topik penelitian yang hendak disajikan. ini terdiri dari subbab latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

#### 2. BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab telaah pustaka dan pengembangan hipotesis menguraikan teori dan hasil penelitian yang relevan dengan permasalahan dan tujuan penelitian yang diangkat dalam skripsi. Bab ini tidak sekedar berisi kutipan atau pencatuman teori, konsep, proposisi, dan paradigm secara berjajar dan runtut yang diambil dari berbagai sumber, tetapi merupakan hasil olahan dari berbagai hal. Yang mana, uraian yang ada pada telaah pustaka ini memberikan landasan ilmiah tentang perumusan metode

dana rah penelitian serta pemecahan masalah. Bab ini terdiri dari subbab landasan teori, penelitian terdahulu, gambar atau bagan rerangka teoritis, dan perumusan hipotesis.

### 3. BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab metode penelitian menjelaskan rencana dan prosedur penelitian yang dilakukan untuk memperoleh jawaban yang sesuai dengan permasalahan atau tujuan penelitian hal-hal yang dicakup dalam metode penelitian adalah penjelasan tentang ruanglingku penelitian, hubungan variabel, metode pengumpulan data, serta model analisis yang digunakan. Adapun bab ini memiliki subbab populasi dan sampel penelitian, data penelitian dan sumbernya, definisi operasional dan pengukuran variabel metode analisis data dan pengujian hipotesis.

### 4. BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab hasil penelitian dan pembahasan merupakan bab yang menguraikan analisis data yang telah diperoleh hingga mencapai tujuan penelitian yang telah ditentukan. Memiliki subbab latar belakang institusional obyek penelitian, penyajian hasil pengujian data, dan analisis hasil penelitian. Pada bagian ini tertuang pemikiran original untuk memberikan penjelasan dan interpretasi atas hasil penelitian yang telah dianalisis guna menjawab pertanyaan penelitiannya.

### 5. BAB V : PENUTUP

Bab penutup terdiri dari subbab kesimpulan, keterbatasan penelitian, saran untuk penelitian berikutnya. Kesimpulan merupakan uraian secara ringkas dan jelas terkait bab pembahasan hasil penelitian, juga dapat diartikan sebagai jawaban dari

permasalahan yang diangkat dalam skripsi. Keterbatasan penelitian berisi kendala yang dihadapi peneliti dalam melaksanakan penelitian. Dan yang terakhir yaitu, saran untuk penelitian berikutnya merupakan pertimbangan atau argument peneliti bagi pihak-pihak yang memanfaatkan hasil skripsi, serta memberikan arahan untuk penelitian berikutnya.



## BAB II

### TELAAH PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Teori Hierarki Kebutuhan

Teori motivasi terbaik yang diketahui adalah teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Stephen P. Robbins (2016). Maslow membuat hipotesis bahwa di dalam setiap manusia terdapat hierarki lima kebutuhan :

1. Fisiologis. Meliputi kelaparan, kehausan, tempat perlindungan, seks, dan kebutuhan fisik lainnya.
2. Rasa aman. Meliputi keamanan, dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosional.
3. Sosial. Meliputi kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan.
4. Penghargaan. Meliputi faktor-faktor internal misalnya rasa harga diri, kemandirian, dan pencapaian, serta faktor-faktor eksternal misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
5. Aktualisasi diri. Merupakan dorongan yang mampu membentuk seseorang untuk menjadi apa.

Meskipun tidak ada kebutuhan yang terpuaskan sepenuhnya, kebutuhan yang pada dasarnya telah terpenuhi tidak lagi memotivasi. Setiap kebutuhan yang pada dasarnya telah terpenuhi, maka kebutuhan berikutnya menjadi dominan. Dengan demikian, apabila ingin memotivasi seseorang menurut Maslow, perlu memahami pada

level hierarki mana seseorang tersebut berada, dan pusatkan perhatian pada pemenuhan kebutuhan di level tersebut maupun atasnya.

Maslow memisahkan lima kebutuhan ke dalam urutan yang lebih tinggi dan yang lebih rendah. Kebutuhan fisiologis dan rasa aman, merupakan kebutuhan paling awal, adalah kebutuhan yang lebih rendah (*lower-order-need*). Sosial, penghargaan, serta aktualisasi diri adalah kebutuhan yang lebih tinggi (*higher-order-need*). Urutan kebutuhan yang lebih tinggi dipenuhi secara internal, sedangkan kebutuhan urutan kebutuhan yang lebih rendah sebagian besar akan dipuaskan secara eksternal.

Hierarki ini, apabila diteriapkan pada semua, sejalan dengan budaya Amerika Serikat. Di budaya Jepang, Yunani, dan Meksiko, dimana karakteristik ketidakpastian-penghindaran kuat. Kebutuhan terhadap keamanan berada di urutan teratas dari hierarki. Negara-negara yang memiliki skor tinggi atas karakteristik pendidikannya memiliki kebutuhan sosial dan aktualisasi diri pada urutan teratas. Kelompok kerja akan lebih memotivasi para pekerja ketika nilai tertinggi dalam budaya negara tersebut berada pada kriteria pendidikan.

Teori Maslow telah memperoleh pengakuan secara luas, terutama diantara para manajer yang berkerja. Teori ini secara intuitif logis dan mudah untuk memahaminya. Namun sayangnya, riset tidak mengabsahkannya. Maslow tidak memberikan substansi yang empiris, dan beberapa studi yang berusaha untuk membuktikannya tidak menemukan bukti pendukung untuk itu. Namun teori-teori lama, khususnya salah satu yang logis secara intuitif, sulit dihilangkan.

Beberapa peneliti telah berupaya untuk membangkitkan kembali komponen konsep hierarki kebutuhan dengan menggunakan prinsip-prinsip dari psikologi



evolusioner. Mereka mengusulkan bahwa level kebutuhan yang lebih rendah merupakan perhatian utama hewan yang belum dewasa atau mereka dengan sistem saraf yang primitif, sedangkan kebutuhan yang lebih tinggi lebih sering mengamati hewan yang telah dewasa dengan sistem saraf yang berkembang. Mereka juga mencatat sistem biologis berbeda yang mendasari bagi tipe kebutuhan yang berbeda. Waktu yang akan mengatakan apakah revisi mereka atas hierarki Maslow akan bermanfaat bagi para manajer yang berkerja.

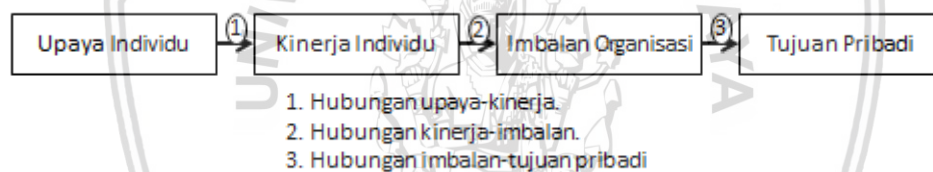
### 2.1.2 Teori Ekspektansi

Salah satu penjelasan motivasi yang paling banyak diterima secara luas adalah teori ekspektansi yang dicetuskan oleh Victor Vroom pada tahun 1964. Teori ekspektansi menyatakan bahwa kekuatan kecenderungan kita untuk bertindak dengan cara tertentu bergantung pada kekuatan ekspektansi kita mengenai hasil yang diberikan dan ketertarikannya. Dalam hal yang lebih praktis, mengarahkan pada penilaian kinerja yang baik, yang mana akan mengarahkan pada imbalan organisasi, dan bahwa imbalan akan memuaskan tujuan pribadi. Teori ini memusatkan perhatian pada 3 hubungan :

1. Hubungan upaya-kinerja : Probabilitas dirasakan oleh individu yang mengarahkan sejumlah upaya yang diberikan akan mengarahkan pada kinerja.
2. Hubungan kinerja-imbalan : keadaan yang mana individu meyakini untuk melaksanakan pada suatu tingkat tertentu akan mengarahkan pada pencapaian hasil yang diinginkan.
3. Hubungan imbalan-tujuan pribadi : keadaan yang mana imbalan organisasional akan memuaskan tujuan pribadi individu atau kebutuhan dan ketertarikan atas imbalan yang potensial tersebut bagi individu.

Inti dari teori ekspektansi adalah sesuatu yang ada dalam diri individu yang terjadi karena adanya keinginan untuk mencapai hasil sesuai dengan tujuan. Teori ekspektansi merupakan salah satu penggerak yang mendasari seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Karena dengan adanya usaha yang keras tersebut, maka hasil yang didapat akan sesuai dengan tujuan. Demikian pula dengan pemilihan karir pada mahasiswa S1 Akuntansi, didasarkan pada minat yang kuat ditinjau dari faktor-faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pengakuan profesional, merupakan motivasi yang besar untuk pemilihan karir tersebut.

**Gambar 2.1**  
**Teori Ekspektansi**



### 2.1.3 Definisi Minat & Motivasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kata minat adalah kecenderungan hati yang tinggi terhadap sesuatu. Menurut Shaleh (2004: 262), definisi minat adalah suatu kecenderungan untuk memberikan perhatian dan bertindak terhadap orang, aktivitas atau situasi yang menjadi objek dari minat tersebut dengan disertai perasaan senang atau gembira. Rast, Harmin dan Simon dalam Mulyati (2004: 46) menyatakan bahwa dalam minat itu terdapat hal-hal pokok, yaitu:

1. Adanya perasaan senang dalam diri yang memberikan perhatian pada objek tertentu;

2. Adanya ketertarikan terhadap objek tertentu;
3. Adanya aktivitas atas objek tertentu;
4. Adanya kecenderungan berusaha lebih aktif;
5. Objek atau aktivitas tersebut dipandang fungsional dalam kehidupan; dan
6. Kecenderungan bersifat mengarahkan dan mempengaruhi tingkah laku individu.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa minat adalah kecenderungan hati yang tinggi terhadap sesuatu, disertai dengan perasaan senang atau gembira, dan menyebabkan kecenderungan mengarahkan dan mempengaruhi tingkah laku individu atau seseorang. Sedangkan motivasi, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) berarti dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu atau usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

Menurut Gibson *et al.* (1997) dalam Aprilyan (2011), dalam Mentari dkk (2016), motivasi merupakan konsep yang menguraikan tentang kekuatan individu untuk memulai dan mengarahkan perilakunya terhadap pekerjaan tertentu. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan atau kekuatan yang ada pada diri seseorang yang mempengaruhi perilaku seseorang tersebut. Dari definisi dan pengertian minat serta motivasi, tersirat bahwa hubungan antara minat dan motivasi adalah minat merupakan penyebab timbulnya motivasi seseorang. Seseorang semakin termotivasi dalam melakukan sesuatu yang diminati dan membuat apa yang dilakukannya bekerja secara maksimal.

#### 2.1.4 Definisi dan Jenis-Jenis Auditor

Menurut William F. Meisser, Jr (2003: 8) audit adalah proses yang sistematis dengan tujuan mengevaluasi bukti mengenai tindakan dan kejadian ekonomi untuk memastikan tingkat kesesuaian antara penugasan dan kriteria yang telah ditetapkan, hasil dari penugasan tersebut dikomunikasikan kepada pihak pengguna yang berkepentingan. Sedangkan, auditor adalah seseorang yang memiliki kualifikasi tertentu dalam melakukan audit atas laporan keuangan dan kegiatan suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Arens (2014: 15-17), ada beberapa jenis auditor yang dewasa ini berpraktik. Jenis yang paling umum adalah kantor akuntan publik, auditor badan akuntabilitas pemerintah (auditor pemerintah), agen-agen penerimaan negara (*internal revenue*) atau auditor pajak, dan auditor internal.

Auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP) bertanggung jawab mengaudit laporan keuangan historis yang dipublikasikan oleh semua perusahaan terbuka, kebanyakan perusahaan lain yang cukup besar, dan banyak perusahaan serta organisasi nonkomersial yang lebih kecil. Karena luasnya penggunaan laporan keuangan yang telah diaudit dalam perekonomian, serta keakraban para pelaku bisnis dan pemakai lainnya, sudah lazim digunakan istilah auditor dan kantor akuntan publik dengan pengertian yang sama, meskipun ada beberapa jenis auditor. Sebutan kantor akuntan publik mencerminkan fakta bahwa auditor yang menyatakan pendapat audit atas laporan keuangan harus memiliki lisensi sebagai akuntan publik. Auditor di KAP sering kali disebut auditor eksternal atau auditor independen untuk membedakannya dengan auditor internal.

Auditor Pemerintah adalah auditor yang bertugas melakukan audit atas keuangan pada instansi-instansi pemerintah. Di Indonesia, auditor pemerintah dibagi menjadi dua yaitu auditor eksternal pemerintah dan auditor internal pemerintah. Auditor Eksternal Pemerintah yang dilaksanakan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) sebagai perwujudan dari Pasal 23E ayat (1) Undang-undang Dasar 1945 yang berbunyi Untuk memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab tentang keuangan negara diadakan satu badan Pemeriksa Keuangan yang bebas dan mandiri.. ayat (2) Hasil pemeriksa keuangan negara diserahkan kepada Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, sesuai dengan kewenangannya. Badan Pemeriksa Keuangan merupakan badan yang tidak tunduk kepada pemerintah, sehingga diharapkan dapat bersikap independen. Sedangkan, Auditor Internal Pemerintah atau yang lebih dikenal sebagai Aparat Pengawasan Fungsional Pemerintah (APFP) yang dilaksanakan oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Inspektorat Jenderal Departemen/LPND, dan Badan Pengawasan Daerah.

Agen-agen penerimaan negara (*internal revenue*) atau auditor pajak murni bersifat audit ketaatan. Direktorat Jenderal Pajak (DJP) yang berada dibawah Departemen Keuangan Republik Indonesia, bertanggungjawab atas penerimaan negara dari sektor perpajakan dan penegakan hukum dalam pelaksanaan ketentuan perpajakan. Aparat pelaksanaan DJP dilapangan adalah Kantor Pelayanan Pajak (KPP) dan Kantor Pemeriksaan dan Penyidikan Pajak (Karikpa). Karikpa mempunyai auditor-auditor khusus. Tanggungjawab Karikpa adalah melakukan audit terhadap para wajib pajak tertentu untuk menilai apakah telah memenuhi ketentuan perundangan perpajakan.

Auditor internal diperkerjakan oleh perusahaan untuk melakukan audit bagi manajemen. Tanggung jawab auditor internal sangat beragam, tergantung pada

perusahaan. Untuk mempertahankan independensi dari fungsi-fungsi bisnis lainnya, kelompok audit internal biasanya melapor langsung kepada direktur utama, salah satu pejabat tinggi eksekutif lainnya, atau komite audit dalam dewan komisaris. Akan tetapi, auditor internal tidak dapat sepenuhnya independen dari entitas tersebut, selama masih ada hubungan antara pemberi kerja dan karyawan. Para pemakai dari luar entitas mungkin tidak ingin mengandalkan informasi yang hanya diverifikasi oleh auditor internal dikarenakan tidak adanya independensi. Ketiadaan independensi ini merupakan perbedaan utama auditor internal dan auditor di KAP.

#### **2.1.5 Profesi Akuntan Publik**

Undang-Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik menyatakan bahwa Akuntan Publik adalah seseorang yang telah memperoleh izin untuk memberikan jasa sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini. Sedangkan Kantor Akuntan Publik, yang selanjutnya disingkat KAP, adalah badan usaha yang didirikan berdasarkan ketentuan peraturan perundangundangan dan mendapatkan izin usaha berdasarkan Undang-Undang ini. Akuntan Publik memberikan jasa asurans, yang meliputi: a. jasa audit atas informasi keuangan historis; b. jasa review atas informasi keuangan historis; dan c. jasa asurans lainnya.

Karir auditor di KAP memberikan banyak pengetahuan dan pengalaman yang berharga. Menjadi auditor di KAP mempunyai keuntungan untuk mempelajari banyak sistem berbagai perusahaan yang tidak bias didapatkan jika bekerja di satu perusahaan biasa. Berikut ini adalah gambaran umum jenjang karir auditor di KAP dalam Mulyadi (2002: 33-34) :



1. Auditor junior melaksanakan prosedur audit secara rinci, membuat kertas kerja untuk mendokumentasikan pekerjaan audit yang telah dilaksanakan.
2. Auditor senior melaksanakan audit dan bertanggung jawab untuk mengusahakan biaya audit dan waktu audit sesuai dengan rencana, mengarahkan dan mereview pekerjaan auditor junior.
3. Manajer merupakan pengawas audit yang bertugas membantu auditor senior dalam merencanakan program audit dan waktu audit, mereview kertas kerja, laporan audit dan management letter.
4. Partner bertanggung jawab atas hubungan dengan klien, dan bertanggung jawab secara keseluruhan mengenai auditing.

#### **2.1.6 Faktor-Faktor yang Menjadi Pertimbangan Minat Mahasiswa Akuntansi**

##### **Menjadi Auditor di KAP**

##### **1. Penghargaan Finansial.**

Veithzal (2011: 762) mendefinisikan penghargaan finansial sebagai balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan karena kedudukannya di perusahaan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Hariandja dalam Kadarisman (2012: 317) mengemukakan Penghargaan Finansial adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya yang memberikan sumbangsih di sebuah organisasi. Menurut Vina Mariana (2017) penghargaan finansial adalah hasil yang diperoleh sebagai kontraprestasi yang telah diyakini secara mendasar bagi sebagian perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.

Wungu dan Brotoharsojo dalam Kadarisman (2012: 318) menyatakan penghargaan finansial adalah komponen imbalan jasa atau penghasilan yang dasar pemberiannya adalah berat ringannya tugas jabatan seorang pegawai. Penghargaan finansial merupakan kompensasi langsung dan penentuan berat ringannya tugas jabatan di lingkup perusahaan memerlukan kajian mendalam melalui kegiatan penilaian jabatan. Hasibuan dalam Kadarisman (2012: 324) menyatakan penghargaan finansial merupakan balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan. Syuhadak dalam Kadarisman (2012: 327) menyatakan penghargaan finansial diperuntukkan sebagai bayaran kepada para pegawai yang diberikan secara bulanan, sedangkan menurut Undang Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian menyatakan penghargaan finansial merupakan balas jasa atas hasil kerja seseorang.

Di lain pihak Zaydam dalam Kadarisman (2012: 328) menyatakan penghargaan finansial adalah salah satu jenis balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik. Penghargaan finansial pada intinya adalah balas jasa berupa uang yang diberikan kepada seseorang karena pekerjaan serta kontribusinya dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. Menurut Kadarisman (2012: 329) Penghargaan finansial merupakan salah satu alasan bagi seseorang untuk bekerja dan merupakan alasan yang paling penting diantara yang lain seperti untuk berprestasi, berafiliasi dengan orang lain, mengembangkan diri, atau untuk mengaktualisasikan diri.

Penghargaan finansial dalam profesi akuntan publik diatur oleh Ikatan Akuntan Publik Indonesia dalam Surat Keputusan No.KEP.024/IAPI/VII/2008 tentang Kebijakan Penentuan Fee Audit. Surat keputusan ini diterbitkan sebagai panduan bagi akuntan publik dalam menetapkan besaran imbalan yang wajar atas jasa profesional yang diberikannya. Beberapa penelitian terdahulu yang memakai variabel penghargaan

finansial diantaranya adalah Suyono (2014), Mariana (2017), Chan (2012), Wenny dkk (2016), dan Yendrawati (2007).

## 2. Pelatihan Profesional

Vina Mariana (2017) mengungkapkan pelatihan professional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan keahlian seseorang yang dapat dikategorikan sebagai penghargaan yang tidak berwujud finansial. Sedangkan menurut Andi (2012), pelatihan profesional ini meliputi, pelatihan sebelum mulai bekerja, mengikuti pelatihan diluar lembaga, mengikuti pelatihan rutin di lembaga, dan variasi pengalaman kerja.

Pelatihan merupakan salah satu bagian dari suatu proses pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau kelompok orang (Notoatmodjo: 1998 dalam Ayuni: 2008, dalam Putra 2015). Adapun menurut Mangkunegara (2000) dalam Putra (2015), pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana staf mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Stolle (1976) dalam Suyono (2014) mengungkapkan pelatihan profesional dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik. Hal ini berarti bahwa dalam memilih profesi, tidak hanya bertujuan mencari penghargaan finansial, tetapi juga ada keinginan untuk mengejar prestasi dan mengembangkan diri. Beberapa penelitian terdahulu yang memakai variabel pelatihan professional diantaranya adalah Suyono (2014), Mariana (2017), Chan (2012), Andersen (2012), Wenny (2016), Yendrawati (2007), Rahayu (2003), dan Sulistyawati (2013).

### 3. Lingkungan Kerja.

Stolle (1976) dalam Suyono (2014) mengungkapkan bahwa profesi akuntan perusahaan menurut persepsi mahasiswa akuntansi lebih bersifat rutin dan banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan di belakang meja, sedangkan pekerjaan sebagai akuntan publik lebih atraktif, lebih banyak membutuhkan waktu, tingkat persaingan dan banyaknya tekanan untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Sifat pekerjaan, tingkat persaingan dan banyaknya tekanan merupakan faktor lingkungan pekerjaan dan merupakan faktor yang dipertimbangkan dalam pemilihan karir mahasiswa.

Penelitian oleh Wijayanti (2001) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dipertimbangkan dalam pemilihan profesi mahasiswa terutama pada sifat pekerjaan rutin dan pekerjaan cepat diselesaikan. Rahayu dkk (2003) menunjukkan bahwa mahasiswa yang memilih profesi sebagai akuntan pemerintah menganggap rutinitas pekerjaannya lebih tinggi dibanding akuntan perusahaan. Mahasiswa yang memilih profesi sebagai akuntan publik menganggap jenis pekerjaannya tidak rutin, tetapi banyak tantangan dan tidak dapat dengan cepat terselesaikan. Beberapa penelitian terdahulu yang memakai variabel lingkungan kerja diantaranya adalah Suyono (2014), Yendrawati (2007), Wenny (2016), Andersen (2012), Rahayu (2003), dan Chan (2012).

### 4. Nilai-Nilai Sosial.

Menurut Suyono (2014), nilai-nilai sosial ditunjukkan sebagai faktor yang menampakkan kemampuan seseorang pada masyarakatnya atau dengan kata lain, nilai seseorang dari sudut pandang orang-orang lain di lingkungannya. William (2012) mengungkapkan nilai-nilai sosial mendorong pekerjaan akuntan lebih dihargai dan

mendapat tempat distrata sosial masyarakat. Kepedulian dan perhatian pada sekitar oleh seorang akuntan akan meningkatkan nilai instrinsik dan nilai jual akuntan.

Menurut Wijayanti (2001) nilai-nilai sosial dipertimbangkan oleh mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi yang meliputi: kesempatan berinteraksi, kepuasan pribadi, kesempatan untuk menjalankan hobi, dan perhatian perilaku individu. Sedangkan nilai-nilai sosial yang tidak dipertimbangkan dalam pemilihan profesi adalah prestise pekerjaan dan kerjasama dengan ahli bidang lain. Pandangan mahasiswa akuntansi terhadap hal-hal tersebut juga berbeda-beda sesuai dengan jenis pekerjaan dalam profesi yang dipilih. Beberapa penelitian terdahulu yang memakai variabel nilai-nilai sosial diantaranya adalah Suyono (2014), Chan (2012), Andersen (2012), Wenny (2016), Yendrawati (2007), Rahayu (2003), dan Sulistyawati (2013).

##### 5. Pengakuan Profesional.

Pengakuan profesional berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi. Dengan diakuinya sebuah prestasi kerja, maka dapat meningkatkan kualitas dari pekerjaan dan juga bisa memotivasi seseorang untuk meningkatkan karirnya (Wudjud, 2010). Menurut Stolle (1976) dalam Suyono (2014) Pengakuan profesional ini dapat juga dikategorikan sebagai penghargaan yang tidak berwujud finansial dan pengakuan profesional dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik. Hal ini berarti bahwa memilih profesi, tidak hanya bertujuan mencari pengharapan finansial, tetapi juga ada keinginan untuk pengakuan berprestasi dan mengembangkan diri. Elemen-elemen dalam pengakuan profesi meliputi : kesempatan untuk berkembang, pengakuan berprestasi, kesempatan untuk naik pangkat, menghargai keahlian tertentu.

Beberapa penelitian terdahulu yang memakai variabel pengakuan profesional diantaranya adalah Suyono (2014), Rahayu (2003), Chan (2012), dan Wenny (2016).

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa Akuntansi menjadi auditor di KAP telah banyak diteliti, diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Vina Mariana (2017), dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan persepsi mahasiswa mengenai pemilihan karir ditinjau dari faktor gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja. Sedangkan ditinjau dari faktor personalitas tidak ada perbedaan persepsi mahasiswa.

Menurut Suyono (2014), secara simultan dan parsial faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja dan personalitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi di Universitas Sains Al Qur'an. Yang mana, besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel nilai Adjusted R<sup>2</sup> adalah sebesar 65,9%, sedangkan sisanya sebesar 34,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tsega, Asnake, dan Gedifew (2015) berpendapat, pada faktor intrinsik minat, kemampuan, lingkungan yang menantang, serta faktor ekstrinsik kesempatan kerja, status sosial, *legal responsibility*, dan kesempatan meningkatkan pengalaman kerja, merupakan faktor penting dalam pemilihan karir akuntansi. Faktor persepsi stress dan *established rule*, serta faktor sosial keluarga merupakan faktor yang sangat penting dalam pemilihan karir. Pada penelitian Azni Suhaily, Tengku Rahimah, dan Suhaili



(2016) juga berpendapat secara keseluruhan, keyakinan terbesar yang membawa motivasi dengan menjadi akuntan profesional yang akan memberikan kesempatan kerja diikuti oleh keamanan kerja, lingkungan yang menantang dan dinamis, dan status sosial yang tinggi untuk karir masa depan mereka.

Menurut penelitian William Andersen, dan Anis Chariri (2012), berdasarkan faktor pelatihan profesional dan pengakuan profesional responden memilih untuk menjadi akuntan publik. Sedangkan menurut penelitian Mentari, Cherrya D Wenny, dan Raisa Pratiwi (2016), bahwa variabel Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional dan Nilai-nilai Sosial tidak berpengaruh signifikan. Namun, variabel Lingkungan Kerja dan Pengakuan Profesional berpengaruh signifikan. Serta, secara bersama-sama Etika Profesi, Independensi, Profesionalisme dan Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dra. Reni Yendrawati, M.Si. (2007), Karir yang banyak dimintati oleh mahasiswa akuntansi adalah karir sebagai akuntan perusahaan, kemudian akuntan pemerintah, akuntan publik, dan akuntan pendidik. Terdapat perbedaan pandangan diantara mahasiswa akuntansi mengenai faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional dan pengakuan profesional, sedangkan untuk faktor nilai-nilai sosial, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja tidak terdapat perbedaan pandangan. Namun berdasarkan gender, perbedaan pandangan mahasiswa akuntansi terlihat pada faktor pertimbangan pasar kerja, sedangkan untuk faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial dan lingkungan kerja tidak terdapat perbedaan pandangan. Sedangkan menurut Ardiani Ika Sulistyawati, Nina Ernawati, dan Netty Sylviana (2013), terdapat perbedaan yang signifikan pada persepsi mahasiswa mengenai pemilihan karir ditinjau dari faktor



penghargaan finansial atau gaji, pelatihan professional, pengakuan profesional, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja. Sedangkan untuk nilai-nilai sosial dan personalitas terbukti tidak memiliki perbedaan signifikan pada persepsi mahasiswa mengenai pemilihan karir.

### 2.3 Model Penelitian

Model penelitian pada penelitian ini akan dilandasi dari konsep yang dibuat oleh penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dkk (2003) dalam Ardiani (2013) untuk masing-masing variabel penelitiannya, dengan tambahan dari penelitian Lily (2015) untuk variabel penghargaan finansial dan lingkungan kerja. Pertama, penghargaan finansial, variabel ini menggunakan 5 dimensi pengukuran yaitu :

1. Gaji awal yang tinggi,
2. Potensi kenaikan gaji yang cepat,
3. Tersedianya dana pension,
4. Mendapatkan uang lembur, dan
5. Mendapatkan bonus akhir tahun.

Dari dimensi pengukuran tersebut akan diteliti apakah variabel penghargaan finansial merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi minat mahasiswa Akuntansi menjadi auditor di KAP.

Kedua, pelatihan profesional, variabel ini menggunakan 4 dimensi pengukuran yaitu :

1. Pelatihan kerja sebelum mulai berkerja,
2. Pelatihan diluar lembaga untuk meningkatkan profesional,

3. Pelatihan rutin di dalam lembaga, dan
4. Pengalaman kerja yang bervariasi.

Dari dimensi pengukuran tersebut akan diteliti apakah variabel pelatihan professional merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi minat mahasiswa Akuntansi menjadi auditor di KAP.

Ketiga, lingkungan kerja, variabel ini menggunakan 7 dimensi pengukuran yaitu :

1. Pekerjaan yang lebih atraktif atau tantangan,
2. Lingkungan Pekerjaan rutin,
3. Pekerjaan yang lebih cepat diselesaikan,
4. Lingkungan kerja yang menyenangkan,
5. Sering lembur,
6. Tingkat kompetisi antar karyawan yang tinggi, dan
7. Adanya tekanan kerja untuk mencapai hasil yang sempurna.

Dari dimensi pengukuran tersebut akan diteliti apakah variabel lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi minat mahasiswa Akuntansi menjadi auditor di KAP.

Keempat, nilai-nilai sosial, variabel ini menggunakan 7 dimensi pengukuran yaitu :

1. Kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial,
2. Kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain,
3. Memberikan kepuasan pribadi,
4. Memberikan kesempatan untuk menjalankan hobi,

5. Pekerjaan yang bergengsi dibanding profesi yang lain,
6. Memperhatikan perilaku individu, dan
7. Adanya kesempatan untuk bekerja dengan ahli dibidang lain.

Dari dimensi pengukuran tersebut akan diteliti apakah variabel nilai-nilai sosial merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi minat mahasiswa Akuntansi menjadi auditor di KAP.

Kelima, pengakuan profesional, variabel ini menggunakan 4 dimensi pengukuran yaitu :

1. Adanya kesempatan untuk berkembang,
2. Adanya pengakuan apabila berprestasi,
3. Diperlukan banyak cara untuk naik pangkat, dan
4. Diperlukan keahlian khusus untuk mencapai sukses.

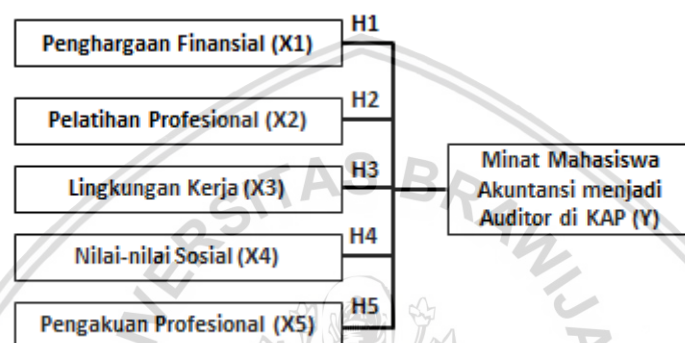
Dari dimensi pengukuran tersebut akan diteliti apakah variabel pengakuan profesional merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi minat mahasiswa Akuntansi menjadi auditor di KAP.

## **2.4 Gambar atau Bagan Rerangka Teoritis**

Berdasarkan urutan dan penggunaan teori serta informasi dari penelitian terdahulu, dapat dijelaskan secara tersirat tentang permasalahan yang akan diteliti, sehingga memunculkan adanya hipotesis atau dugaan awal juga menjelaskan alur logika penelitian dan hubungan yang memperlihatkan kaitan antara variabel penelitian. Variabel-variabel yang dimaksud adalah sebagai berikut :

- a. Variabel independen yang meliputi: penghargaan finansial, pelatihan profesional, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, dan pengakuan profesional.
- b. Variabel dependen yang meliputi: pemilihan karir, pemilihan karir yang dimaksud adalah pemilihan karir menjadi auditor di KAP.

**Gambar 2.2**  
**Kerangka Teori**



## 2.5 Perumusan Hipotesis

### 2.5.1 Hubungan antara Penghargaan Finansial dengan Pemilihan Karir Menjadi Auditor di KAP

Penghargaan finansial dapat berupa gaji, tunjangan, serta kompensasi lainnya. William Andersen (2012) mengungkapkan bahwa gaji merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk memilih pekerjaan sebagai akuntan. Menurut William, pertimbangan dengan menyesuaikan pada pengeluaran dan pendapatan yang diperoleh, mendorong para sarjana muda lebih selektif dan mencocokkan dengan kemampuan yang dimiliki. Penghargaan finansial dari suatu karir biasanya dikaitkan dengan kesejahteraan karyawan. Secara teori, kebutuhan merupakan motivasi seseorang dalam

melakukan sesuatu. Kebutuhan yang harus terpenuhi merupakan salah satu penyebab bahwa pendapatan seseorang merupakan kesejahteraan mereka.

Menurut Byrne *et al.* (2012), Ahinful *et al.* (2012), dan McDowall (2010) dalam Tsega *et al.* (2015) gaji memiliki efek positif yang signifikan pada pemilihan karir akuntansi. Pada hasil penelitian Suyono (2014), terlihat bahwa mahasiswa akuntansi yang memilih karir menjadi akuntan publik lebih mengharapkan penghargaan finansial/gaji jangka panjang, gaji awal yang lebih tinggi dan kenaikan penghargaan finansial yang cepat. Suyono juga mengungkapkan bahwa berkarir di Kantor Akuntan Publik (KAP) dapat menghasilkan pendapatan yang tinggi atau besar dan bervariasi dibandingkan dengan pendapatan yang diperoleh dari karir yang lain, karena semakin besar perusahaan atau klien yang menggunakan jasanya, maka pendapatan yang akan diterima juga semakin tinggi.

Dari penjelasan beberapa peneliti terdahulu, terlihat bahwa berkarir di Kantor Akuntan Publik khususnya auditor, dapat memberikan penghargaan finansial yang tinggi. Yang disebabkan oleh peningkatan pendidikan dan kesadaran perusahaan atau klien untuk mengaudit laporan keuangannya sehingga tergerak dalam menggunakan jasa auditor di KAP. Oleh karena itu, variabel penghargaan finansial yang merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan pada kesejahteraan seseorang, juga berpengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi di auditor di KAP. Maka hipotesis yang diajukan adalah :

**H1 : Penghargaan finansial (X1) berpengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi auditor di KAP (Y).**

### **2.5.2 Hubungan antara Pelatihan Profesional dengan Pemilihan Karir Menjadi Auditor di KAP**

Pelatihan profesional dapat didefinisikan sebagai bentuk pendidikan yang diberikan terhadap karyawan untuk pengembangan keahlian yang dimiliki, yang mana berfungsi untuk meningkatkan kinerja dan keefektifan tercapainya tujuan. Vina Mariana (2017) mengungkapkan bahwa pelatihan profesional adalah hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan keahlian tertentu dan disiapkan untuk melakukan yang terbaik dari setiap pekerjaan yang dilakukan, serta mempertahankan kualitas profesionalitas dari gangguan emosional. Secara teori, upaya meningkatkan kinerja dapat menyebabkan harapan timbal balik peningkatan imbalan serta tujuan pribadi.

Dari hasil penelitian oleh Andi Setiawan (2012) dan Suyono (2014), variabel pelatihan profesional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi. Menurut William Andersen (2012), mahasiswa yang telah lulus tidak bisa terjun langsung dalam dunia kerja, mahasiswa tersebut membutuhkan banyak informasi baik formal maupun non formal. Stolle (1976) dalam Suyono (2014) juga mengungkapkan bahwa mahasiswa akuntansi tingkat akhir memerlukan pelatihan kerja yang lebih banyak dibandingkan dengan berkarir di perusahaan, yang disebabkan lingkungan kerja berkarir sebagai auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP) lebih bervariasi dibandingkan dengan perusahaan.

Dari penjelasan oleh beberapa peneliti terdahulu, terlihat bahwa faktor pelatihan profesional merupakan salah satu faktor penting bagi mahasiswa. Yang mana untuk menjadi auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang memiliki kinerja baik, mahasiswa tidak cukup dengan dibekali oleh pendidikan formal saja, namun juga

dengan pelatihan profesional sehingga memiliki pengalaman yang praktek di lapangan dengan jam kerja yang memadai. Oleh karena itu, variabel pelatihan profesional yang dibutuhkan khususnya dalam lingkungan bervariasi pada dunia kerja auditor di KAP, memiliki pengaruh positif terhadap mahasiswa akuntansi untuk memilih karir tersebut. Maka hipotesis yang diajukan adalah :

**H2 : Pelatihan profesional (X2) berpengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi auditor di KAP (Y).**

### **2.5.3 Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Pemilihan Karir Menjadi Auditor di KAP**

Lingkungan kerja merupakan lingkungan pada karyawan yang melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan Kerja menurut Andi Setiawan (2012) merupakan suasana kerja yang meliputi sifat kerja (rutin, atraktif, dan sering lembur), tingkat persaingan antar karyawan dan tekanan kerja merupakan faktor dari lingkungan pekerjaan. Sedangkan menurut Reni (2007), Lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan dapat meningkatkan prestasi akuntan. Lingkungan kerja berkaitan dengan tipe pekerjaan dan lingkungan tempat bekerja. Vina Mariana (2017) juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi seseorang dalam melakukan pekerjaannya, seperti lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan akan meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Mentari (2016), variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. Stolle (1976) dalam Suyono (2014) berpendapat bahwa lingkungan kerja dalam berkarir sebagai akuntan publik lebih menarik dibandingkan dengan lingkungan kerja di



perusahaan. Lingkungan kerja dalam berkarir di Kantor Akuntan Publik (KAP) dinilai lebih atraktif, lebih banyak membutuhkan waktu, tingginya tingkat persaingan dan banyaknya tekanan untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.

Terlihat dari beberapa penjelasan penelitian terdahulu, bahwa berkarir di Kantor Akuntan Publik (KAP) khususnya auditor, memiliki lingkungan kerja yang menarik, kompetitif, dan menyenangkan. Lingkungan kerja tersebut juga mempunyai tingkat persaingan yang tinggi, yang menyebabkan para auditor termotivasi untuk memberikan kinerja yang maksimal. Oleh karena itu, variabel lingkungan kerja yang menarik, dapat memicu untuk perkembangan diri dalam memberikan kinerja yang optimal, yang sehingga memberikan pengaruh positif kepada pemilihan karir menjadi auditor di KAP oleh mahasiswa akuntansi. Maka hipotesis yang diajukan adalah :

**H3 : Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi auditor di KAP (Y).**

#### **2.5.4 Hubungan antara Nilai-Nilai Sosial dengan Pemilihan Karir Menjadi Auditor di KAP**

Nilai-nilai sosial dapat didefinisikan sebagai nilai yang terlihat oleh masyarakat. Nilai sosial pada suatu masyarakat dapat berbeda dengan yang lainnya, yang disebabkan oleh adanya faktor kebudayaan. Suyono (2014) berpendapat, bahwa nilai-nilai sosial ditunjukkan sebagai faktor yang menampakkan kemampuan seseorang pada masyarakatnya atau dengan kata lain, nilai seseorang dari sudut pandang orang-orang lain di lingkungannya. Menurut Vina Mariana (2017) yang termasuk dalam nilai-nilai sosial adalah pekerjaan yang prestisius atau bermartabat.

Menurut Mentari (2016), variabel nilai-nilai sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. Wijayanti (2001) dalam Andi (2012) mengungkapkan bahwa nilai-nilai sosial, dipertimbangkan oleh mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi yang meliputi: kesempatan berinteraksi, kepuasan pribadi, kesempatan untuk menjalankan hobi, dan perhatian perilaku individu. Stolle (1976) dalam Suyono (2014) berpendapat bahwa mahasiswa akuntansi menganggap berkarir sebagai akuntan publik lebih memberikan kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain, lebih memberi kesempatan untuk menyediakan jasa sosial dan lebih prestisius dibandingkan dengan berkarir di perusahaan.

Dari penjelasan oleh beberapa penelitian terdahulu, terlihat bahwa nilai-nilai sosial merupakan nilai yang penting untuk kebutuhan perkembangan sosial bagi diri seseorang. Berkarir menjadi auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP) lebih memberikan kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain yang dapat meningkatkan nilai-nilai sosial. Oleh karena itu, tingkat nilai-nilai sosial yang tinggi di Kantor Akuntan Publik, berpengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi auditor di KAP. Maka hipotesis yang diajukan adalah :

**H4 : Nilai-nilai sosial (X4) berpengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi auditor di KAP (Y).**

#### **2.5.5 Hubungan antara Pengakuan Profesional dengan Pemilihan Karir Menjadi Auditor di KAP**

Pengakuan Profesional menurut Rahayu dkk (2003) dan Vina Mariana (2017) meliputi hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi. Pengakuan profesional biasanya dikategorikan sebagai penghargaan non finansial. William (2012)

mengungkapkan pengakuan profesional mencakup sesuatu yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi dan keberhasilan dari suatu pekerjaan. Dengan diakuinya prestasi kerja akan dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan dapat meningkatkan motivasi dalam pencapaian karir yang lebih baik.

Menurut Mentari (2016) variabel Pengakuan Profesional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. Stolle (1976) dalam Setiyani (2005), dalam Andi (2012) mengungkapkan bahwa pengakuan professional merupakan salah satu variabel yang dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa dalam memilih karir tidak hanya mencari penghargaan finansial, tetapi juga ada keinginan untuk mendapatkan pengakuan berprestasi sehingga dapat mengembangkan diri.

Dari penjelasan beberapa penelitian terdahulu, terlihat bahwa pengakuan professional yang meliputi pengakuan terhadap prestasi dapat membantu seseorang untuk mengembang diri. Oleh karena itu, variabel pengakuan professional merupakan salah satu faktor yang dipertimbangkan oleh mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir menjadi auditor di KAP. Maka hipotesis yang diajukan adalah :

**H5 : Pengakuan Profesional (X5) berpengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi auditor di KAP (Y).**

## BAB III

### METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari subbab Populasi dan Sampel Penelitian, Data Penelitian dan Sumbernya, Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Metode Analisis Data. Bab ini menguraikan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian ini.

#### 3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sugiyono (2015: 14) mengungkapkan, metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan terhadap filsafat positivisme, yang digunakan dalam meneliti terhadap sampel dan populasi penelitian, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan dengan acak atau random sampling, sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan cara memanfaatkan instrumen penelitian yang dipakai, analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif bisa diukur dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya.

#### 3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Penelitian ini merupakan studi empiris pada mahasiswa S1 jurusan Akuntansi di perguruan tinggi di kota Malang. Menurut Sugiyono (2015: 135) populasi merupakan wilayah generalisasi atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti, sedangkan menurut Burhan (2004: 40), populasi merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian, yakni dalam penelitian ini merupakan Mahasiswa S1 Jurusan Akuntansi di perguruan tinggi Kota Malang.

Dipilihnya mahasiswa kota Malang dikarenakan kota Malang merupakan kota tempat peneliti belajar sehingga mempermudah dalam pengambilan data serta merupakan kota yang mempunyai banyak universitas sehingga peneliti dapat mengambil responden dari berbagai latar belakang universitas.

Sedangkan pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive non random sampling* dengan kriteria mahasiswa S1 jurusan Akuntansi di perguruan tinggi Kota Malang yang berada pada semester akhir (semester 5 ke atas) yakni angkatan 2013, 2014 dan 2015. Dipilihnya mahasiswa pada semester 5 keatas atau tingkat akhir dikarenakan mahasiswa tersebut telah memiliki ilmu dan pengetahuan yang cukup untuk mengetahui karir apa yang akan mereka tempuh setelah kelulusannya.

Roscoe (1975) dalam Sekaran dan Bougie (2013: 269) mengusulkan terkait ukuran sampel yakni ukuran sampel  $> 30$  dan  $< 500$  adalah tepat untuk kebanyakan penelitian. Dikarenakan jumlah variabel yang digunakan di dalam penelitian ini adalah 5 variabel, maka jumlah sampel minimal yang harus diambil adalah  $5 \times 10 = 50$ . Berdasarkan pernyataan tersebut, maka sampel yang digunakan berjumlah 125 mahasiswa S1 Akuntansi di kota Malang dikarenakan jumlah sampel yang digunakan sudah melebihi jumlah sampel minimal yang harus diambil.

### **3.3 Data Penelitian dan Sumbernya**

#### **3.3.1 Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif. Data kuantitatif adalah hasil olahan data yang diperoleh dan dijabarkan berupa angka atau kuantitas yang menunjukkan jawaban dari responden terhadap pembahasan penelitian. Adapun sumber data penelitian ini yaitu menggunakan data primer. Menurut Sekaran

(2006 : 130), data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari sumber lokasi dan objek penelitian tanpa melalui pihak perantara terkait dengan variabel ketertarikan untuk tujuan tertentu dari studi. Metode pengumpulan data primer ini dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner yang dibagikan kepada responden.

### 3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, dimaksudkan untuk memperoleh data yang relevan dan akurat dengan masalah yang dibahas. Metode pengumpulan data kuantitatif dilakukan dengan cara kuesioner. Kuesioner dibagikan secara langsung kepada responden. Peneliti memberikan *hard copy* kuesioner lalu responden menjawab hingga selesai. Peneliti tidak menggunakan metode kuesioner online dikarenakan menyebarkan secara langsung dapat memberikan jawaban yang akurat, serta responden dapat langsung bertanya apabila ada yang tidak dimengerti, sehingga jawaban-jawaban yang didapat akan sesuai dengan responden masing-masing.

### 3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Metode Analisis Data

Menurut Cooper dan Emory (1995: 37) definisi operasional adalah suatu definisi yang dinyatakan dalam kriteria atau operasi yang dapat diuji secara khusus. Adapun variabel menurut Sugiyono (2015: 38) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel dibedakan menjadi variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini variabel terikat adalah pemilihan karir menjadi auditor di KAP (Y). Sedangkan variabel bebasnya adalah penghargaan finansial (X1), pelatihan profesional (X2), lingkungan kerja (X3), nilai-nilai sosial (X4), dan pengakuan profesional (X5).



Pengukuran variabel yang digunakan adalah pengukuran skala Likert. Skala Likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam angket dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala ordinal dengan pola sebagai berikut:

STS	TS	ATS	N	AS	S	SS
1	2	3	4	5	6	7

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

ATS : Agak Tidak Setuju

N : Netral

AS : Agak Setuju

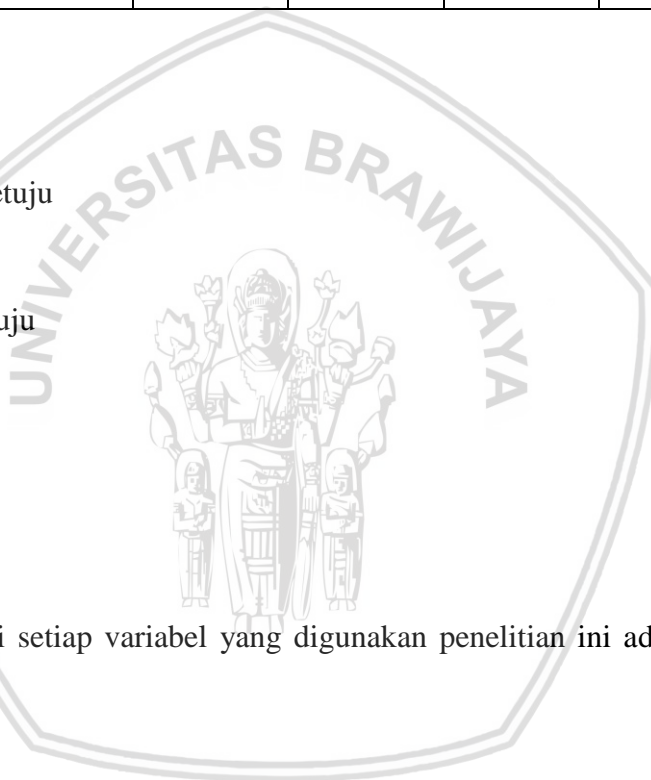
S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Definisi operasional dari setiap variabel yang digunakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 3.4.1 Penghargaan Finansial (X1)

Penghasilan atau penghargaan finansial yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan yang telah dilakukan diyakini sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik untuk memuaskan karyawannya (Wijayanti, 2001 dalam Widyasari 2005 dalam Andi 2012). Variabel penghargaan finansial diukur dengan indikator yang mengacu pada instrumen penelitian Rahayu dkk (2003) dalam Ardiani (2013) dan penelitian Lily (2015). Indikator tersebut adalah sebagai berikut :





1. Gaji awal yang tinggi, indikator ini didukung oleh teori hierarki kebutuhan.
2. Potensi kenaikan gaji yang cepat, indikator ini didukung oleh teori hierarki kebutuhan.
3. Tersedianya dana pensiun, indikator ini didukung oleh teori hierarki kebutuhan.
4. Mendapatkan uang lembur, indikator ini didukung oleh teori hierarki kebutuhan.
5. Mendapatkan bonus akhir tahun, indikator ini didukung oleh teori hierarki kebutuhan.

Berdasarkan indikator pengukuran variabel penghargaan finansial tersebut, maka diuraikan *statement* dalam kuesioner sebagai berikut :

Dengan memilih karir Auditor di KAP, Anda mengharapkan hal-hal berikut :

1. Gaji awal yang tinggi.
2. Potensi kenaikan gaji yang cepat.
3. Tersedianya dana pensiun.
4. Mendapatkan uang lembur.
5. Mendapatkan bonus akhir tahun.

#### **3.4.2 Pelatihan Profesional (X2)**

Pelatihan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan keahlian (Rahayu: 2003). Variabel pelatihan profesional diukur dengan indikator yang mengacu pada instrumen penelitian Rahayu dkk (2003) dalam Ardiani (2013). Indikator tersebut adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan kerja sebelum mulai berkerja, indikator ini didukung oleh teori ekspektansi.

2. Pelatihan diluar lembaga untuk meningkatkan profesional, indikator ini didukung oleh teori ekspektansi.
3. Pelatihan rutin di dalam lembaga, indikator ini didukung oleh teori ekspektansi.
4. Pengalaman kerja yang bervariasi, indikator ini didukung oleh teori ekspektansi.

Berdasarkan indikator pengukuran variabel pelatihan profesional tersebut, maka diuraikan *statement* dalam kuesioner sebagai berikut :

Dalam menjalankan karir yang anda pilih, Anda perlu :

1. Adanya pelatihan kerja sebelum mulai berkerja.
2. Adanya pelatihan diluar lembaga untuk meningkatkan profesional.
3. Adanya pelatihan rutin di dalam lembaga.
4. Dapat memperoleh pengalaman kerja yang bervariasi.

### **3.4.3 Lingkungan Kerja (X3)**

Menurut Andi (2012) lingkungan kerja merupakan suasana kerja yang meliputi sifat kerja (rutin, atraktif, dan sering lembur), tingkat persaingan antar karyawan dan tekanan kerja merupakan faktor dari lingkungan pekerjaan. Variabel lingkungan kerja diukur dengan indikator yang mengacu pada instrumen penelitian Rahayu dkk (2003) dalam Ardiani (2013) dan penelitian Lily (2015). Indikator tersebut adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan yang lebih atraktif atau tantangan, indikator ini didukung oleh teori ekspektansi.
2. Lingkungan pekerjaan rutin, indikator ini didukung oleh teori ekspektansi.

3. Pekerjaan yang lebih cepat diselesaikan, indikator ini didukung oleh teori ekspektansi.
4. Lingkungan kerja yang menyenangkan, indikator ini didukung oleh teori ekspektansi.
5. Sering lembur, indikator ini didukung oleh teori ekspektansi.
6. Tingkat kompetisi antar karyawan yang tinggi, indikator ini didukung oleh teori ekspektansi.
7. Adanya tekanan kerja untuk mencapai hasil yang sempurna, indikator ini didukung oleh teori ekspektansi.

Berdasarkan indikator pengukuran variabel lingkungan kerja tersebut, maka diuraikan *statement* dalam kuesioner sebagai berikut :

Menurut Anda, jenis pekerjaan dan lingkungan jalan karir yang Anda pilih :

1. Pekerjaan yang lebih atraktif atau tantangan.
2. Lingkungan pekerjaan rutin.
3. Pekerjaan yang lebih cepat diselesaikan.
4. Lingkungan kerja yang menyenangkan.
5. Sering lembur.
6. Tingkat kompetisi antar karyawan yang tinggi.
7. Adanya tekanan kerja untuk mencapai hasil yang sempurna.

#### 3.4.4 Nilai-Nilai Sosial (X4)

William (2012) mengungkapkan pekerjaan akuntan membutuhkan lingkungan dan situasi sekitar yang baik. Nilai-nilai sosial mendorong pekerjaan akuntan lebih dihargai dan mendapat tempat di strata sosial masyarakat. Kepedulian dan perhatian

pada sekitar oleh seorang akuntan akan meningkatkan nilai instrinsik dan nilai jual akuntan. Variabel nilai-nilai sosial diukur dengan indikator yang mengacu pada instrumen penelitian Rahayu dkk (2003) dalam Ardiani (2013). Indikator tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial, indikator ini didukung oleh teori hierarki kebutuhan.
2. Kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain, indikator ini didukung oleh teori hierarki kebutuhan.
3. Memberikan kepuasan pribadi, indikator ini didukung oleh teori hierarki kebutuhan.
4. Memberikan kesempatan untuk menjalankan hobi, indikator ini didukung oleh teori hierarki kebutuhan.
5. Pekerjaan yang bergengsi dibanding profesi yang lain, indikator ini didukung oleh teori hierarki kebutuhan.
6. Memperhatikan perilaku individu, indikator ini didukung oleh teori hierarki kebutuhan.
7. Adanya kesempatan untuk bekerja dengan ahli dibidang lain, indikator ini didukung oleh teori hierarki kebutuhan.

Berdasarkan indikator pengukuran variabel nilai-nilai sosial tersebut, maka diuraikan *statement* dalam kuesioner sebagai berikut:

Menurut Anda, karir yang Anda pilih :

1. Lebih memberikan kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial.
2. Lebih memberikan kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain.

3. Lebih memberikan kepuasan pribadi.
4. Lebih memberikan kesempatan untuk menjalankan hobi.
5. Merupakan pekerjaan yang bergengsi dibandingkan dengan profesi yang lain.
6. Lebih memperhatikan perilaku individu.
7. Adanya kesempatan untuk bekerja dengan ahli dibidang lain.

### 3.4.5 Pengakuan Profesional (X5)

Pengakuan profesional meliputi hal yang berhubungan dengan dengan pengakuan terhadap prestasi (Andi, 2012). Variabel pengakuan profesional diukur dengan indikator yang mengacu pada instrumen penelitian Rahayu dkk (2003) dalam Ardiani (2013). Indikator tersebut adalah sebagai berikut :

1. Adanya kesempatan untuk berkembang, indikator ini didukung oleh teori hierarki kebutuhan.
2. Adanya pengakuan apabila berprestasi, indikator ini didukung oleh teori hierarki kebutuhan.
3. Diperlukan banyak cara untuk naik pangkat, indikator ini didukung oleh teori hierarki kebutuhan.
4. Diperlukan keahlian khusus untuk mencapai sukses, indikator ini didukung oleh teori hierarki kebutuhan.

Berdasarkan indikator pengukuran variabel pengakuan profesional tersebut, maka diuraikan *statement* dalam kuesioner sebagai berikut:

Menurut Anda, karir yang Anda pilih :

1. Adanya kesempatan untuk berkembang

2. Adanya pengakuan apabila berprestasi
3. Diperlukan banyak cara untuk naik pangkat
4. Diperlukan keahlian khusus untuk mencapai sukses

#### **3.4.6 Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP (Y)**

Variabel dependen yaitu pemilihan karir menjadi auditor di KAP yaitu seseorang yang memiliki kualifikasi tertentu untuk memberikan jasa audit pada kantor akuntan publik (KAP). Andesta (2015) dalam Mentari (2016) mengungkapkan pilihan karir yang utama dari mahasiswa jurusan akuntansi yaitu menjadi seorang auditor. Tetapi masih banyak mahasiswa yang lulusan akuntansi tidak memilih menjadi seorang auditor karena persyaratan menjadi seorang auditor dinilai sangat lama dan membosankan. Untuk menjadi seorang auditor harus mendapat gelar sarjana ekonomi yang ditempuh selama kurang lebih empat tahun, kemudian melanjutkan mengambil Pendidikan Profesi Akuntansi selama dua tahun apabila ingin mendirikan kantor akuntan publik (KAP) sendiri. Setelah itu harus memiliki pengalaman dalam bekerja sebagai auditor, lalu mengajukan permohonan kepada Menteri Keuangan untuk mendapat izin menjadi seorang auditor.

Pemilihan karir menjadi auditor di KAP diukur dengan indikator dari penelitian Lara (2011) dan Lily (2015) dengan beberapa penyesuaian. Indikatornya yaitu:

1. Dapat menjadi konsultan bisnis yang terpercaya, indikator ini didukung oleh teori hierarki kebutuhan.
2. Dapat memperluas wawasan dan kemampuan akuntansi, indikator ini didukung oleh teori ekspektansi.

3. Dapat menjanjikan lebih profesional dalam bidang akuntansi, indikator ini didukung oleh teori hierarki kebutuhan.
4. Mudah mendapatkan promosi jabatan, indikator ini didukung oleh teori hierarki kebutuhan.
5. Imbalan yang diperoleh sesuai dengan upaya yang diberikan, indikator ini didukung oleh teori hierarki kebutuhan.
6. Kepuasan pribadi dapat dicapai atas tahapan karir, indikator ini didukung oleh teori ekspektansi.
7. Keamanan kerja lebih terjamin, indikator ini didukung oleh teori hierarki kebutuhan.
8. Meningkatkan rasa profesionalisme dan kebanggaan terhadap profesi akuntansi, indikator ini didukung oleh teori hierarki kebutuhan.

Berdasarkan indikator pengukuran variabel pemilihan karir menjadi auditor di KAP tersebut, maka diuraikan statement dalam kuesioner sebagai berikut :

Menurut Anda, karir yang Anda pilih :

1. Dapat menjadi konsultan bisnis yang terpercaya
2. Dapat memperluas wawasan dan kemampuan akuntansi
3. Dapat menjanjikan lebih profesional dalam bidang akuntansi
4. Mudah mendapatkan promosi jabatan
5. Imbalan yang diperoleh sesuai dengan upaya yang diberikan
6. Kepuasan pribadi dapat dicapai atas tahapan karir
7. Keamanan kerja lebih terjamin
8. Meningkatkan rasa profesionalisme dan kebanggaan terhadap profesi akuntansi.



### 3.5 Metode Analisis Data

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini peneliti menggunakan program software *Partial Least Square (PLS)*. Menurut Hartono (2011:57-58), PLS merupakan analisis persamaan struktural berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural, yang memiliki keunggulan yaitu :

1. Mampu memodelkan banyak variabel dependen dan variabel independen.
2. Mampu mengelola masalah multikolinearitas antarvariabel independen.
3. Hasil pengujian PLS tetap kokoh walaupun terdapat data yang tidak normal dan hilang (*missing value*).
4. Metode statistik ini menghasilkan variabel laten independen secara langsung berbasis *cross-product* yang melibatkan variabel laten dependen sebagai kekuatan prediksi.
5. Dapat digunakan pada konstruk reflektif dan formatif.
6. Dapat digunakan pada sampel kecil.
7. Tidak mensyaratkan data berdistribusi normal.
8. Dapat digunakan pada data dengan tipe skala berbeda, yaitu nominal, ordinal, dan kontinu.

Terdapat beberapa alasan yang mendasar penggunaan PLS dalam penelitian ini, antara lain (Vinzi *et al.*, 2010):

1. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten. Bahkan dengan PLS dapat menggunakan model persamaan struktural

- untuk menguji teori atau pengembangan teori untuk tujuan prediksi dan merekomendasikan hubungan yang belum ada dasar teorinya (eksploratori).
2. PLS juga merupakan metode analisis yang powerfull karena tidak berdasarkan banyak asumsi.
  3. Penggunaan data dengan PLS, tidak harus berdistribusi normal *multivariate* (indikator dengan skala kategori sampai rasio dapat digunakan pada model yang sama).
  4. Penggunaan sampel pada PLS tidaklah harus besar melainkan minimal 30 sampel.
  5. PLS dapat menganalisis sekaligus konstruk yang dibentuk dengan indikator relfeksif dan indikator formatif.
  6. PLS jauh lebih efisien dalam perhitungan algoritma, sehingga mampu mengestimasi model yang besar dan kompleks dengan ratusan variabel laten dan ribuan indikator.

### 3.5.1 Evaluasi Model

Menurut Hartono (2011: 69) evaluasi model PLS dapat dilakukan dengan mengevaluasi outer model dan inner model. Outer model merupakan model pengukuran untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Inner model merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antarvariabel laten. Penelitian ini menggunakan pengujian model pengukuran pada konstruk unidimensional reflektif. Hartono (2011: 22) juga mengungkapkan konstruk unidimensional reflektif adalah konstruk yang dibentuk dari indikator-indikator baik secara reflektif maupun formatif.

Namun, pada penelitian ini konstruk dibentuk dari indikator-indikator secara reflektif. Pertimbangan dengan menggunakan indikator reflektif dikarenakan model reflektif dipandang secara matematis. Dalam penelitian ini, indikator memiliki arah hubungan dari variabel laten ke indikator dan saling berkaitan. Hal ini mengakibatkan bila terjadi perubahan dari satu indikator akan berakibat pada perubahan pada indikator lainnya dengan arah yang sama.

### 3.5.2 Outer Model

Outer model digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan instrument penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner atau instrument penelitian.

#### 1. Uji Validitas

Validitas terdiri atas validitas internal dan validitas eksternal. Validitas internal menunjukkan kemampuan dari instrument penelitian untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dari suatu konsep. Validitas eksternal menunjukkan bahwa hasil dari suatu penelitian adalah valid yang dapat digeneralisir ke semua objek, situasi, dan waktu yang berbeda. Validitas internal terdiri dari dua macam, salah satunya adalah validitas konstruk. Validitas konstruk menunjukkan seberapa baik hasil yang diperoleh dari penggunaan suatu pengukuran suatu teori-teori yang digunakan untuk mendefinisikan suatu konstruk. Validitas konstruk terdiri dari dua macam yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan.

Validitas konvergen dari outer model dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antar skor item atau skor komponen dengan skor konstruk yang dihitung dari PLS. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,7 dengan konstruk yang ingin diukur. Jika skor loading antara 0,5 – 0,7, sebaiknya peneliti tidak menghapus indikator yang memiliki skor loading tersebut sepanjang skor AVE dan communality indikator tersebut  $> 0,5$  (Abdillah dan Hartono, 2015 : 206).

Validitas diskriminan dari outer model dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka hal ini menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran blok mereka lebih baik dari pada ukuran pada blok lainnya. Menurut Jogiyanto dan Abdillah (2009) metode lain untuk menilai validitas diskriminan adalah membandingkan nilai akar *average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar dari pada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai validitas diskriminan yang baik.

**Tabel 3.1**

**Parameter Uji Validitas dengan Menggunakan PLS**

Uji Validitas	Parameter	Rule of Thumbs
Konvergen	Faktor <i>Loading</i>	$> 0,7$
	AVE	$> 0,5$
	<i>Communality</i>	$> 0,5$
Diskriminan	Akar AVE dan Korelasi Variabel Laten	Akar AVE $>$ korelasi variabel laten
	<i>Cross Loading</i>	$> 0,7$ dalam satu variabel

Sumber : Chin (1995) dalam Hartono (2011:71)

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam PLS dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode yakni *Cronbach's Alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk dan *Composite Reliability* mengukur nilai sebenarnya reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumbs* dari nilai alpha maupun *Composite Reliability* harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima.

### 3.5.3 Inner Model

*Inner model* dalam PLS dievaluasi menggunakan  $R^2$  untuk konstruk dependen, nilai koefisien *path* atau *t-value* tiap *path* untuk uji signifikan antar konstruk dalam *inner model*.

#### 1. Menggunakan $R^2$

Nilai  $R^2$  digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen sehingga dapat menggambarkan seberapa besar variabel dependen dapat dipengaruhi oleh variabel independen. Semakin tinggi nilai  $R$  maka dapat diartikan bahwa semakin baik model perkiraan dari model penelitian yang telah diajukan.

#### 2. Koefisien *path* atau *t-values*

Nilai dari koefisien *path* atau *t-value* setiap *path* digunakan untuk menunjukkan tingkat signifikan dalam pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan hipotesis *one tailed*. Nilai koefisien *path* yang ditunjukkan oleh nilai *t*-statistik harus di atas 1,64 untuk hipotesis *one tailed* untuk pengujian hipotesis pada *alpha* 5% dan power 80%.

Persamaan inner model dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Keterangan :

Y : Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP

$\alpha$  : Konstanta

$X_1$  : Penghargaan Finansial

$X_2$  : Pelatihan Profesional

$X_3$  : Lingkungan Kerja

$X_4$  : Nilai-nilai Sosial

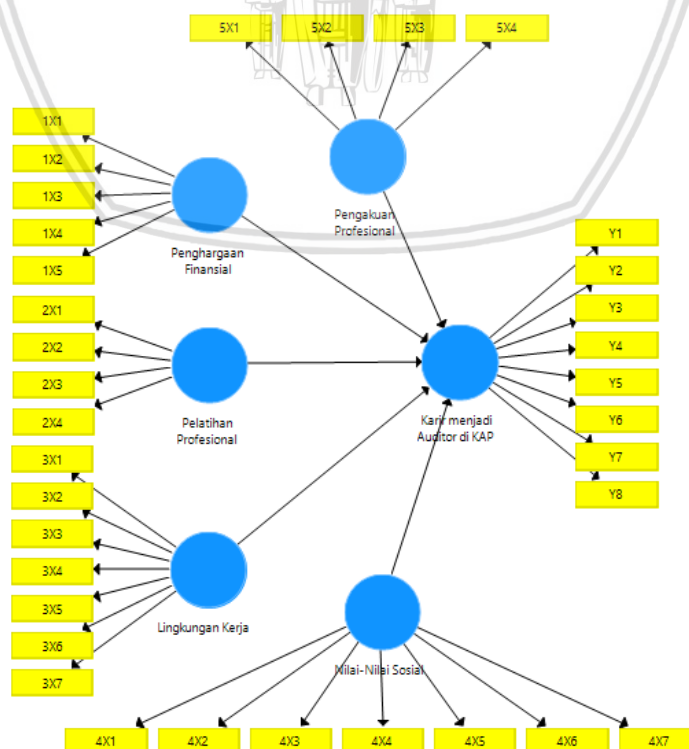
$X_5$  : Pengakuan Profesional

$b_1, b_2, \dots$  : Koefisien Regresi

E : *Error* / Residual

**Gambar 3.1**

**Model Pengukuran**



## BAB IV

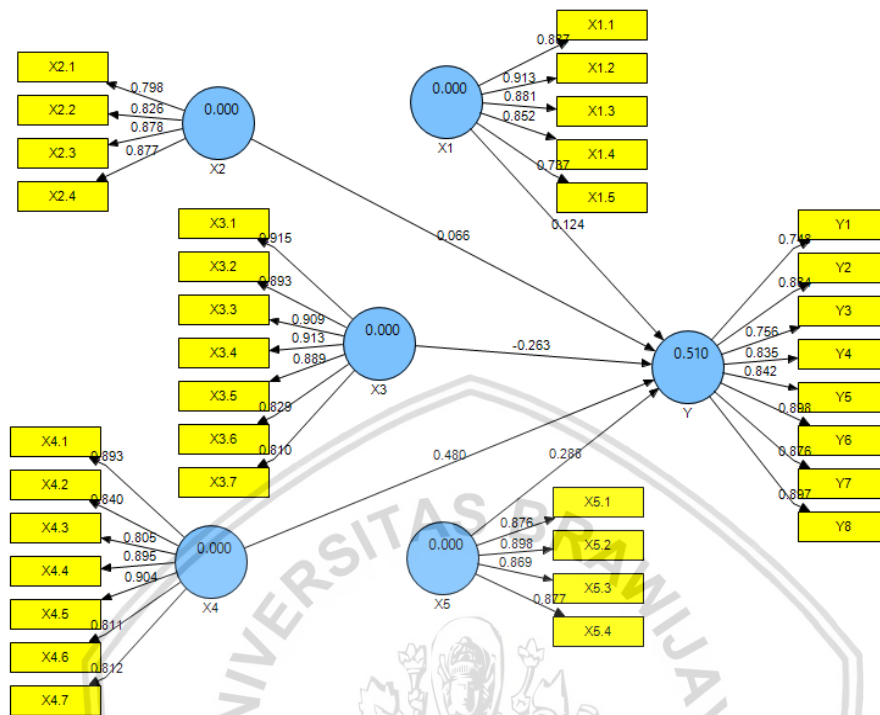
### HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

#### 4.1 *Pilot Test*

Teknik pengolahan data *pilot test* penelitian ini dengan menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS). Software PLS pada penelitian ini menggunakan software SMARTPLS versi 2.0 M3. Sebelum melakukan penyebaran kuesioner untuk pengumpulan data yang sebenarnya di lapangan, peneliti akan melakukan *pilot test* terlebih dahulu. *Pilot test* ini dilakukan untuk meyakinkan peneliti bahwa item-item kuesioner yang dipakai telah mencukupi, benar, dan dapat dipahami oleh responden. *Pilot test* dalam penelitian ini dilakukan pada responden yang identik dengan sampel. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada sejumlah 51 mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, yang dapat mempresentasikan sampel penelitian sebenarnya yaitu mahasiswa S1 jurusan Akuntansi kota Malang. Pada PLS terdapat dua tahapan, tahap pertama yaitu evaluasi *outer model* atau model pengukuran.



**Gambar 4.1**  
***Outer Model Pilot Test***



#### 4.1.1 Hasil Uji Validitas Pilot Test

Uji validitas dengan menggunakan PLS terdapat dua macam, yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bawah pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi, sedangkan validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi.

##### 1. Hasil Uji Validitas Konvergen Pilot Test

Validitas konvergen bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan variabel latennya. Validitas konvergen dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara skor item atau *component score* dengan skor variabel laten atau *construct score* yang dihitung dengan PLS.

**Tabel 4.1**  
***Outer Loadings Pilot Test***

	X1	X2	X3	X4	X5	Y
X1.1	0.8871					
X1.2	0.9132					
X1.3	0.8812					
X1.4	0.8521					
X1.5	0.7368					
X2.1		0.7983				
X2.2		0.8263				
X2.3		0.8777				
X2.4		0.8769				
X3.1			0.9148			
X3.2			0.8934			
X3.3			0.9087			
X3.4			0.9128			
X3.5			0.8885			
X3.6			0.8293			
X3.7			0.8099			
X4.1				0.8932		
X4.2				0.8399		
X4.3				0.8053		
X4.4				0.8954		
X4.5				0.9037		
X4.6				0.8106		
X4.7				0.8121		
X5.1					0.8756	
X5.2					0.8976	
X5.3					0.8692	
X5.4					0.8767	
Y1						0.7481
Y2						0.8838
Y3						0.7564
Y4						0.8346
Y5						0.8415
Y6						0.8981
Y7						0.8756
Y8						0.8975

Sumber : Pengolahan data dengan SmartPLS (2018)

Tabel 4.1 menggambarkan nilai faktor loading (*convergent validity*) dari setiap indikator. Nilai faktor loading  $>0,7$  dapat dikatakan valid, akan. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut valid.

## 2. Hasil Uji Validitas Diskriminan *Pilot Test*

*Discriminant Validity* adalah untuk membuktikan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya. Ghozali (2008: 40) menyebutkan bahwa *Discriminant Validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Hasil pengujian *discriminant validity* diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 4.2**  
**Nilai *Cross Loading Pilot Test***

	X1	X2	X3	X4	X5	Y
X1.1	<b>0.8871</b>	0.4734	0.3893	0.4917	0.4291	0.3887
X1.2	<b>0.9132</b>	0.5874	0.4486	0.54	0.5998	0.5141
X1.3	<b>0.8812</b>	0.4577	0.4037	0.4774	0.3327	0.3367
X1.4	<b>0.8521</b>	0.5644	0.3565	0.4693	0.2627	0.3069
X1.5	<b>0.7368</b>	0.4261	0.3464	0.3155	0.2513	0.2517
X2.1	0.6599	<b>0.7983</b>	0.2171	0.5422	0.4069	0.4228
X2.2	0.3813	<b>0.8263</b>	0.3788	0.5064	0.3827	0.3985
X2.3	0.3901	<b>0.8777</b>	0.274	0.5792	0.3548	0.4136
X2.4	0.5514	<b>0.8769</b>	0.2338	0.6616	0.3777	0.4851
X3.1	0.4901	0.2591	<b>0.9148</b>	0.4112	0.3078	0.1211
X3.2	0.4547	0.2587	<b>0.8934</b>	0.4107	0.3491	0.1314
X3.3	0.4144	0.2941	<b>0.9087</b>	0.4176	0.3803	0.1367
X3.4	0.4398	0.2547	<b>0.9128</b>	0.4487	0.3028	0.0982
X3.5	0.4337	0.3388	<b>0.8885</b>	0.4328	0.3142	0.1476
X3.6	0.2638	0.2785	<b>0.8293</b>	0.4717	0.3562	0.1818
X3.7	0.3769	0.2729	<b>0.8099</b>	0.5635	0.2669	0.203
X4.1	0.5119	0.5713	0.6077	<b>0.8932</b>	0.5583	0.4716
X4.2	0.49	0.5112	0.6636	<b>0.8399</b>	0.5779	0.424
X4.3	0.2808	0.5744	0.3391	<b>0.8053</b>	0.4946	0.5164
X4.4	0.3776	0.6929	0.4337	<b>0.8954</b>	0.6499	0.5937
X4.5	0.4873	0.5679	0.3861	<b>0.9037</b>	0.5538	0.6534

X4.6	0.5238	0.5089	0.3999	<b>0.8106</b>	0.346	0.4594
X4.7	0.6082	0.6097	0.3977	<b>0.8121</b>	0.4597	0.5749
X5.1	0.3673	0.4308	0.2279	0.5516	<b>0.8756</b>	0.5575
X5.2	0.4783	0.533	0.3751	0.6271	<b>0.8976</b>	0.5799
X5.3	0.3627	0.2232	0.3713	0.4781	<b>0.8692</b>	0.4434
X5.4	0.4404	0.3388	0.3491	0.4641	<b>0.8767</b>	0.384
Y1	0.1899	0.4424	0.2355	0.4768	0.4511	<b>0.7481</b>
Y2	0.33	0.5015	0.2424	0.596	0.5044	<b>0.8838</b>
Y3	0.4752	0.2562	0.1011	0.3831	0.3153	<b>0.7564</b>
Y4	0.4785	0.3	0.1097	0.4058	0.3998	<b>0.8346</b>
Y5	0.4167	0.4304	0.087	0.4773	0.5053	<b>0.8415</b>
Y6	0.3602	0.506	0.0608	0.6251	0.5755	<b>0.8981</b>
Y7	0.3512	0.486	0.1497	0.5926	0.5302	<b>0.8756</b>
Y8	0.4043	0.4631	0.2186	0.6257	0.5207	<b>0.8975</b>

Sumber: Pengolahan Data Dengan PLS, 2018

Berdasarkan nilai *cross loading*, dapat diketahui bahwa semua indikator yang menyusun masing-masing variabel dalam penelitian ini (nilai yang dicetak tebal) telah memenuhi *discriminant validity* karena memiliki nilai *outer loading* terbesar untuk variabel yang dibentuknya dan tidak pada variabel yang lain. Dengan demikian semua indikator di tiap variabel dalam penelitian ini telah memenuhi *discriminant validity*. Evaluasi model pengukuran dengan *square root of average variance extracted* adalah membandingkan nilai akar AVE dengan korelasi antar konstruk. Jika nilai akar AVE lebih tinggi daripada nilai korelasi di antara konstruk, maka *discriminant validity* yang baik tercapai. Selain itu, nilai AVE lebih besar dari 0,5 sangat direkomendasikan.

#### 4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas *Pilot Test*

Pengujian selanjutnya untuk menganalisis *outer model* adalah dengan melihat reliabilitas konstruk variabel laten yang diukur dengan dua kriteria yaitu *composite reliability* dan *cronbach alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* maupun nilai *cronbach alpha* diatas 0,70. Berikut hasil *output composite reliability* dan *cronbach alpha* :

**Tabel 4.3**  
***Goodness of Fit Pilot Test***

	AVE	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbachs Alpha</i>	<i>Communality</i>
X1	0.7333	0.9319	0.91	0.7333
X2	0.7148	0.9092	0.8667	0.7148
X3	0.7753	0.9602	0.9523	0.7753
X4	0.7267	0.9489	0.9371	0.7267
X5	0.7741	0.932	0.9045	0.7741
Y	0.712	0.9517	0.9418	0.712

Sumber: Pengolahan Data Dengan PLS, 2018

Disamping uji validitas konstruk, dilakukan juga uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan uji criteria yaitu *composite reliability* dan *cronbach alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Konstruk yang dinyatakan reliable jika nilai *composite reliability* maupun *cronbach alpha* di atas 0.70. Jadi dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik. Selain itu nilai AVE dari setiap variabel penelitian juga memiliki nilai diatas 0,5.

## **4.2 Hasil Pengumpulan Data**

### **4.2.1 Karakteristik Responden**

Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan oleh peneliti. Salah satu tujuan dengan deskripsi karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Responden penelitian ini adalah mahasiswa S1 Akuntansi di Kota Malang. Peneliti melakukan penyebaran kuesioner dengan prosedur penyebaran kuesioner secara langsung (non-elektronik). Peneliti memberikan secara langsung kuesioner tersebut kemudian menunggu responden selesai mengisi dan memberikan jawaban. Dengan memberikan kuesioner fisik langsung kepada responden, peneliti mengharapkan responden mengisi kuesioner tersebut dengan sebenar-benarnya.

Jangka waktu penyebaran dimulai dari tanggal 12 Juli 2018 dan batas akhir diterimanya kuesioner tanggal 24 Juli 2018 (12 hari). Dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden terkumpul 129 kuesioner. Namun, sebanyak 4 kuesioner dikeluarkan karena dianggap tidak memenuhi kualifikasi. Kuesioner yang dianggap tidak memenuhi kualifikasi adalah responden yang tidak memenuhi syarat sampel responden yaitu mahasiswa dibawah semester 5.

#### 4.2.2 Karakteristik Demografi

Dalam penelitian ini komposisi sampel responden dapat diketahui dari data demografi yang dilampirkan dalam kuesioner yang diisi oleh responden. Data demografi ini meliputi jenis kelamin, umur, dan asal Universitas responden. Tabel 4.4, dan Gambar 4.2 berikut menunjukkan komposisi responden berdasarkan jenis kelamin. Tabel 4.5, dan Gambar 4.3 berikut menunjukkan komposisi responden berdasarkan umur. Tabel 4.6, dan Gambar 4.4 berikut menunjukkan komposisi responden berdasarkan asal Universitas.

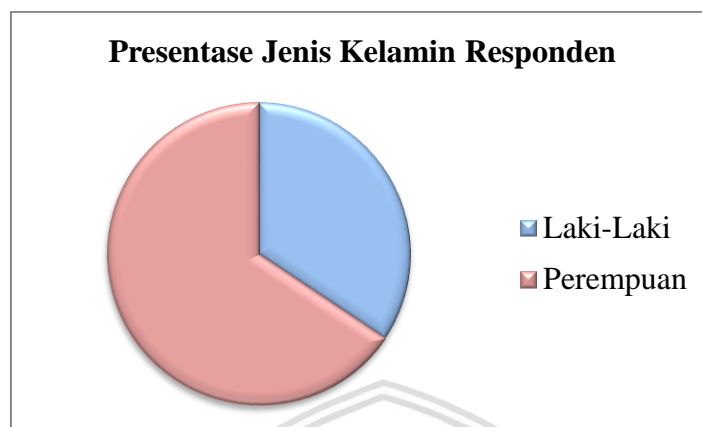
**Tabel 4.4**

##### **Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-Laki	43	34%
2	Perempuan	82	66%
Jumlah		125	100%

Sumber : data primer diolah

**Gambar 4.2**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**



Berdasarkan Tabel 4.4 dan Gambar 4.2 diketahui bahwa responden berdasarkan jenis kelamin berjumlah 125 mahasiswa S1 Akuntansi. Komposisi 125 responden tersebut adalah jenis laki-laki berjumlah 43 orang dengan presentase 34%, sedangkan jenis kelamin perempuan berjumlah 82 orang dengan presentase 66% . dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah responden dengan jenis kelamin perempuan.

**Tabel 4.5**

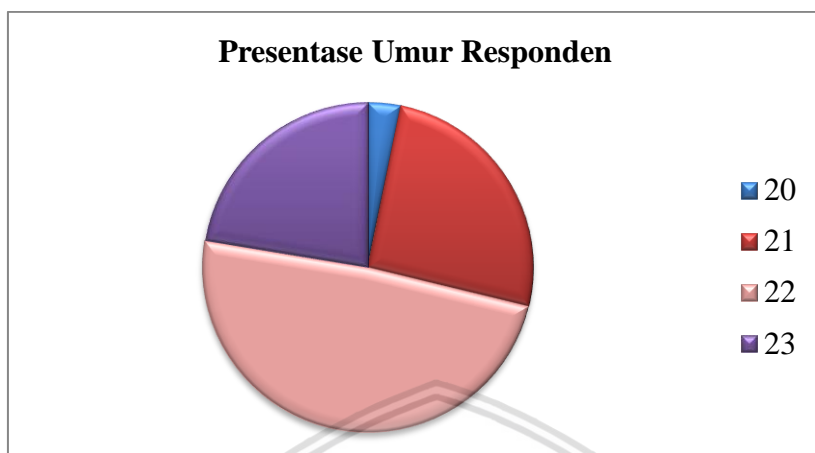
**Responden Berdasarkan Umur**

No	Umur	Jumlah	Presentase
1	20	9	7%
2	21	33	26%
3	22	61	49%
4	23	22	18%
Jumlah		125	100%

Sumber : data primer diolah



**Gambar 4.3**  
**Responden Berdasarkan Umur**



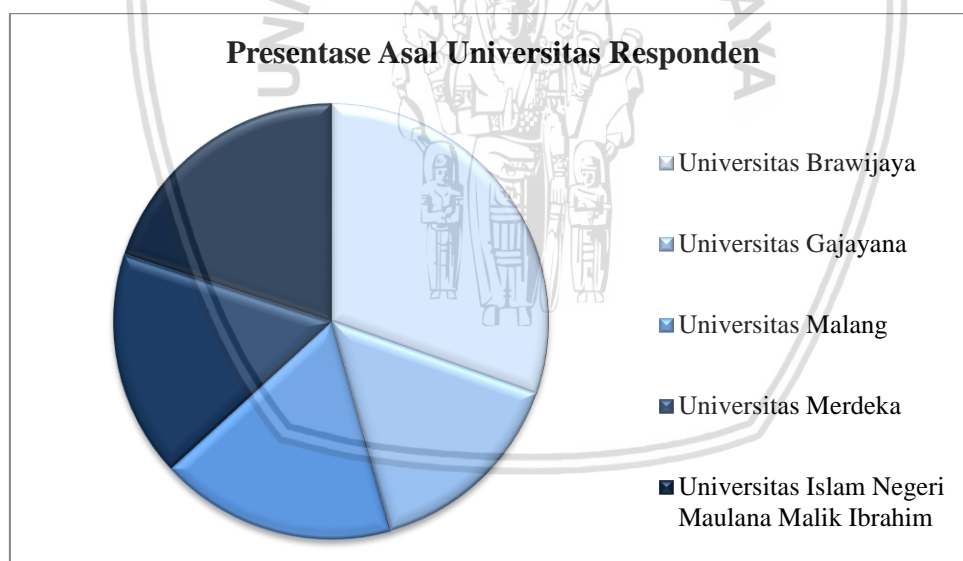
Berdasarkan Tabel 4.5 dan Gambar 4.3 diketahui bahwa responden berdasarkan umur berjumlah 125 mahasiswa S1 Akuntansi. Komposisi 125 responden tersebut adalah mahasiswa dengan umur 20 tahun berjumlah 9 orang dengan presentase 7%, mahasiswa dengan umur 21 tahun berjumlah 32 orang dengan presentase 26%, mahasiswa dengan umur 22 tahun berjumlah 61 orang dengan presentase 49%, sedangkan mahasiswa dengan umur 23 tahun berjumlah 22 orang dengan presentase 18%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah responden dengan umur 22 tahun.

**Tabel 4.6**  
**Responden Berdasarkan Asal Universitas**

No	Asal Universitas	Jumlah	Presentase
1	Universitas Brawijaya	38	30%
2	Universitas Gajayana	19	15%
3	Universitas Malang	22	18%
4	Universitas Merdeka	21	17%
5	Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim	25	20%
Jumlah		125	100%

Sumber : data primer diolah

**Gambar 4.4**  
**Responden Berdasarkan Asal Universitas**



Berdasarkan Tabel 4.6 dan Gambar 4.4 diketahui bahwa responden berdasarkan asal universitas berjumlah 125 mahasiswa S1 Akuntansi. Komposisi 125 responden tersebut adalah mahasiswa asal Universitas Brawijaya berjumlah 38 orang dengan presentase 30%, mahasiswa asal Universitas Gajayana berjumlah 19 orang dengan presentase 15%, mahasiswa asal Universitas Malang berjumlah 22 orang dengan

presentase 18%, mahasiswa asal Universitas Merdeka berjumlah 21 orang dengan presentase 17%, sedangkan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim berjumlah 25 orang dengan presentase 20% . dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah responden asal Universitas Brawijaya.

### 4.3 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif jawaban responden dilakukan dengan mengumpulkan jawaban responden berdasarkan skala dan indikator kemudian mengolahnya secara statistik untuk mengetahui rata-rata jawaban responden, distribusi data, nilai maksimum, dan nilai data minimum. Analisis deskriptif dilakukan berdasarkan kuesioner yang telah diberikan kepada 125 mahasiswa responden.

**Tabel 4.7**  
**Interpretasi Rata-Rata Jawaban Responden**

Interval rata-rata	Pernyataan
1,0 – 2,19	Sangat Tidak Baik
2.2 – 3,39	Tidak Baik
3.4 – 4,59	Sedang
4.6 – 5,79	Baik
5.8 – 7,00	Sangat Baik

Berikut persentase distribusi untuk masing – masing item penelitian. Seperti terlihat pada tabel.

#### 4.3.1 Tanggapan Responden terhadap Konstruk Penghargaan Finansial (X1)

Variabel penghargaan finansial terdapat lima item pernyataan. Deskriptif jawaban responden disajikan pada Tabel 4.8 :

**Tabel 4.8****Distribusi Frekuensi Variabel Penghargaan Finansial (X1)**

Item	7		6		5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X1.1	33	26	57	46	31	25	3	2	1	1	0	0	0	0	125	100	5.94
X1.2	29	23	64	51	25	20	5	4	2	2	0	0	0	0	125	100	5.90
X1.3	28	22	72	58	19	15	5	4	1	1	0	0	0	0	125	100	5.97
X1.4	36	29	66	53	16	13	6	5	1	1	0	0	0	0	125	100	6.04
X1.5	37	30	71	57	8	6	7	6	1	1	1	1	0	0	125	100	6.06
																	5.98

Sumber : data primer diolah

Pada Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa dari 125 responden, penilaian responden tentang variabel Penghargaan Finansial. Hasil dari perhitungan nilai rata – rata variabel Penghargaan Finansial sebesar 5,98. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut mempunyai penilaian yang tinggi dari responden.

**4.3.2 Tanggapan Responden terhadap Konstruk Pelatihan Profesional (X2)**

Variabel pelatihan profesional terdapat empat item pernyataan. Deskriptif jawaban responden disajikan pada Tabel 4.9 :

**Tabel 4.9****Distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan Profesional (X2)**

Item	7		6		5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X2.1	18	14	48	38	42	34	10	8	5	4	2	2	0	0	125	100	5.46
X2.2	21	17	51	41	34	27	10	8	6	5	3	2	0	0	125	100	5.50
X2.3	18	14	57	46	28	22	12	10	8	6	2	2	0	0	125	100	5.47
X2.4	20	16	61	49	25	20	9	7	8	6	2	2	0	0	125	100	5.56
																	5.50

Sumber : data primer diolah

Pada Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa dari 125 responden, penilaian responden tentang variabel Pelatihan Profesional. Hasil dari perhitungan nilai rata – rata variabel Pelatihan Profesional sebesar 5,50. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut mempunyai penilaian yang tinggi dari responden.

#### 4.3.3 Tanggapan Responden terhadap Konstruk Lingkungan Kerja (X3)

Variabel lingkungan kerja terdapat tujuh item pernyataan kuesioner. Deskriptif jawaban responden disajikan pada Tabel 4.10 :

**Tabel 4.10**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X3)**

Item	7		6		5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	F	%	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X3.1	65	52	40	32	6	5	10	8	3	2	1	1	0	0	125	100	6.21
X3.2	63	50	43	34	9	7	5	4	5	4	0	0	0	0	125	100	6.23
X3.3	60	48	39	31	11	9	9	7	6	5	0	0	0	0	125	100	6.10
X3.4	52	42	49	39	10	8	10	8	4	3	0	0	0	0	125	100	6.08
X3.5	52	42	52	42	8	6	10	8	3	2	0	0	0	0	125	100	6.12
X3.6	52	42	56	45	8	6	6	5	3	2	0	0	0	0	125	100	6.18
X3.7	44	35	61	49	10	8	9	7	0	0	1	1	0	0	125	100	6.10
																	6.146

Sumber : data primer diolah

Pada Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa dari 125 responden, penilaian responden tentang variabel lingkungan kerja. Hasil dari perhitungan nilai rata – rata variabel lingkungan kerja sebesar 6,146. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut mempunyai penilaian yang tinggi dari responden.

#### 4.3.4 Tanggapan Responden terhadap Konstruk Nilai - Nilai sosial (X4)

Variabel nilai - nilai sosial terdapat tujuh item. Deskriptif jawaban responden disajikan pada Tabel 4.11:

**Tabel 4.11**

##### **Distribusi Frekuensi Variabel Nilai - nilai sosial (X4)**

Item	7		6		5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X4.1	31	25	66	53	18	14	8	6	1	1	1	1	0	0	125	100	5.92
X4.2	19	15	81	65	14	11	10	8	0	0	1	1	0	0	125	100	5.85
X4.3	14	11	73	58	24	19	12	10	2	2	0	0	0	0	125	100	5.68
X4.4	13	10	79	63	16	13	13	10	3	2	1	1	0	0	125	100	5.66
X4.5	16	13	79	63	17	14	9	7	3	2	1	1	0	0	125	100	5.74
X4.6	13	10	70	56	17	14	22	18	2	2	1	1	0	0	125	100	5.54
X4.7	14	11	76	61	20	16	13	10	2	2	0	0	0	0	125	100	5.70
																	5.73

Sumber : data primer diolah

Pada Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa dari 125 responden, penilaian responden tentang variabel Nilai - Nilai Sosial. Hasil dari perhitungan nilai rata – rata variabel Nilai - Nilai Sosial sebesar 5,73. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut mempunyai penilaian yang tinggi dari responden.

#### 4.3.5 Tanggapan Responden terhadap Konstruk Pengakuan Profesional (X5)

Variabel pengakuan profesional terdapat empat item pernyataan. Deskriptif jawaban responden disajikan pada Tabel 4.12 :

[illegible]



Sumber : data primer diolah

Pada Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa dari 125 responden, penilaian responden tentang variabel Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP. Hasil dari perhitungan nilai rata – rata variabel Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP sebesar 5,799. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut mempunyai penilaian yang tinggi dari responden.

#### **4.4. Analisis Data**

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS). *Software* PLS pada penelitian ini menggunakan *software* yang dikembangkan di *University of Hamburg* Jerman yang diberi nama *SMARTPLS*. Dalam PLS memerlukan 2 tahap untuk menilai *Fit Model* dari sebuah model penelitian. Tahap-tahap tersebut adalah sebagai berikut:

##### **4.4.1. Menilai *Outer Model* atau *Measurement Model***

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan SmartPLS untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* yang diestimasi dengan *Software* PLS. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Namun menurut (Chin: 1998 dalam Ghazali: 2006) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini akan digunakan batas *loading factor* sebesar 0,70.

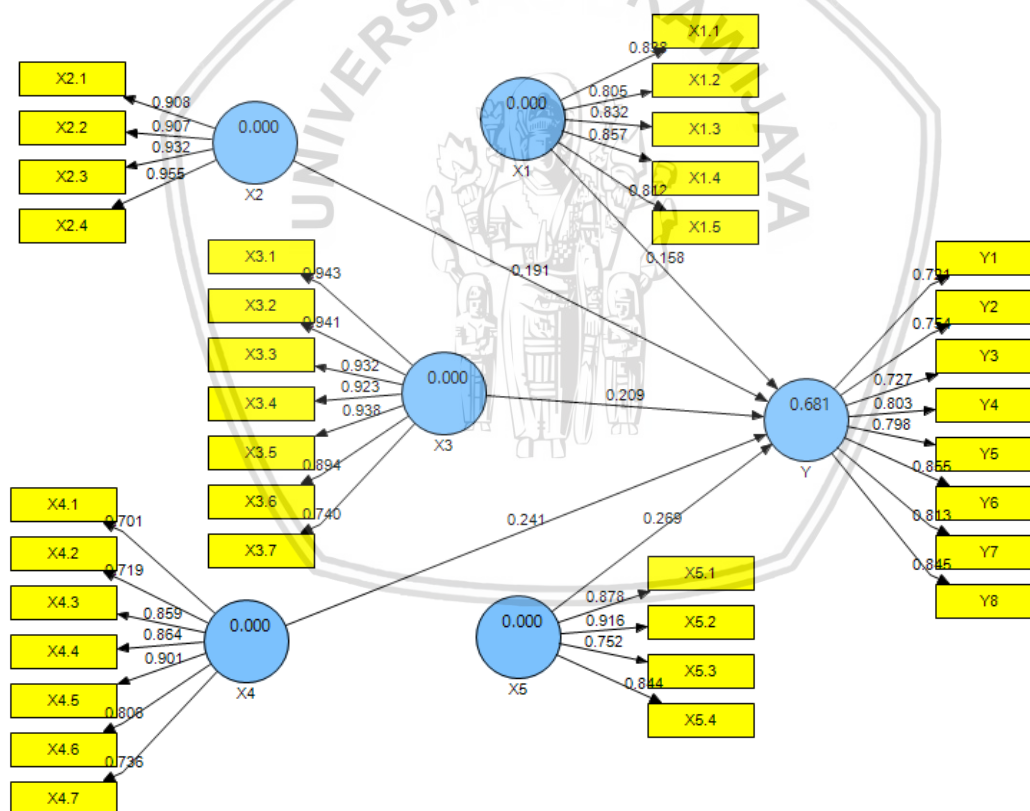
**Tabel 4.14**  
**Outer Loadings**

	X1	X2	X3	X4	X5	Y
X1.1	0.8375					
X1.2	0.8047					
X1.3	0.8322					
X1.4	0.8571					
X1.5	0.8125					
X2.1		0.9078				
X2.2		0.907				
X2.3		0.9321				
X2.4		0.9552				
X3.1			0.9431			
X3.2			0.9405			
X3.3			0.9315			
X3.4			0.923			
X3.5			0.938			
X3.6			0.8938			
X3.7			0.7397			
X4.1				0.7006		
X4.2				0.7188		
X4.3				0.8586		
X4.4				0.8639		
X4.5				0.9008		
X4.6				0.806		
X4.7				0.7358		
X5.1					0.8776	
X5.2					0.9157	
X5.3					0.7518	
X5.4					0.844	
Y1						0.7206
Y2						0.7543
Y3						0.7268
Y4						0.8027
Y5						0.7977
Y6						0.8548
Y7						0.8128
Y8						0.845

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2018

Tabel pada output tersebut menggambarkan nilai faktor loading (*convergent validity*) dari setiap indikator. Nilai faktor loading  $> 0,7$  dapat dikatakan valid, akan tetapi *rule of thumbs* intepretasi nilai faktor loading  $> 0,5$  dapat dikatakan valid. Dari tabel ini, diketahui bahwa semua nilai faktor loading dari indikator Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional, Lingkungan Kerja, Nilai - nilai sosial, dan Pengakuan Profesional terhadap variabel terikat yaitu Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP (Y) lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa indikator – indikator tersebut valid.

**Gambar 4.5**  
**Model Struktural (*Outer Model*)**



Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2018

#### 4.4.2. Discriminant Validity

Setelah convergen validity, evaluasi selanjutnya adalah melihat *discriminant validity* dengan *cross loading*, nilai *square root of average variance extracted (AVE)* dan *composite reliability*. Discriminant validity dari model pengukuran dinilai berdasarkan pengukuran *cross loading* dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan pokok pengukuran (setiap indikatornya) lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka konstruk laten memprediksi indikatornya lebih baik daripada konstruk lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika setiap nilai *loading* dari setiap indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai *loading* yang paling besar dengan nilai *loading* lain terhadap variabel laten lainnya. Hasil pengujian *discriminant validity* diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
**Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)**

	X1	X2	X3	X4	X5	Y
X1.1	<b>0.8375</b>	0.3103	0.2504	0.3069	0.1783	0.3928
X1.2	<b>0.8047</b>	0.2758	0.2578	0.2164	0.1946	0.3381
X1.3	<b>0.8322</b>	0.3359	0.3885	0.354	0.2016	0.3668
X1.4	<b>0.8571</b>	0.4911	0.4082	0.3928	0.241	0.4769
X1.5	<b>0.8125</b>	0.4596	0.5394	0.492	0.317	0.5442
X2.1	0.508	<b>0.9078</b>	0.4076	0.5955	0.4092	0.6181
X2.2	0.3819	<b>0.907</b>	0.4182	0.6148	0.3678	0.5742
X2.3	0.3596	<b>0.9321</b>	0.3561	0.5134	0.2886	0.4606
X2.4	0.4618	<b>0.9552</b>	0.4002	0.5976	0.3777	0.591
X3.1	0.4279	0.4056	<b>0.9431</b>	0.6833	0.4513	0.6527
X3.2	0.4276	0.3625	<b>0.9405</b>	0.6321	0.4343	0.6159

X3.3	0.4137	0.4029	<b>0.9315</b>	0.6415	0.3941	0.5766
X3.4	0.4629	0.3609	<b>0.923</b>	0.6455	0.3666	0.5274
X3.5	0.4455	0.4454	<b>0.938</b>	0.6474	0.4174	0.5963
X3.6	0.3592	0.4411	<b>0.8938</b>	0.6713	0.4466	0.6842
X3.7	0.4248	0.274	<b>0.7397</b>	0.6377	0.2643	0.4643
X4.1	0.3402	0.2899	0.6385	<b>0.7006</b>	0.3921	0.4184
X4.2	0.3994	0.336	0.6041	<b>0.7188</b>	0.446	0.4418
X4.3	0.3251	0.546	0.5326	<b>0.8586</b>	0.5037	0.5958
X4.4	0.312	0.591	0.5746	<b>0.8639</b>	0.5267	0.6303
X4.5	0.4011	0.6987	0.5932	<b>0.9008</b>	0.5593	0.7753
X4.6	0.3753	0.4771	0.6026	<b>0.806</b>	0.3352	0.5902
X4.7	0.357	0.4699	0.5577	<b>0.7358</b>	0.359	0.5594
X5.1	0.2232	0.4425	0.3944	0.5621	<b>0.8776</b>	0.5998
X5.2	0.2876	0.4664	0.4332	0.5686	<b>0.9157</b>	0.6091
X5.3	0.1667	0.0559	0.2504	0.2487	<b>0.7518</b>	0.3516
X5.4	0.2682	0.2572	0.3985	0.444	<b>0.844</b>	0.4754
Y1	0.3715	0.5664	0.5649	0.7379	0.4949	<b>0.7206</b>
Y2	0.3985	0.5259	0.4825	0.6623	0.4113	<b>0.7543</b>
Y3	0.4689	0.4139	0.2965	0.378	0.4278	<b>0.7268</b>
Y4	0.4823	0.4717	0.3666	0.4524	0.5213	<b>0.8027</b>
Y5	0.4564	0.5528	0.3883	0.4909	0.532	<b>0.7977</b>
Y6	0.411	0.5178	0.5609	0.6275	0.5122	<b>0.8548</b>
Y7	0.352	0.4066	0.7094	0.5879	0.4977	<b>0.8128</b>
Y8	0.4221	0.4094	0.7003	0.6231	0.498	<b>0.845</b>

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2018

Berdasarkan nilai *cross loading*, dapat diketahui bahwa semua indikator yang menyusun masing-masing variabel dalam penelitian ini (nilai yang dicetak tebal) telah

memenuhi *discriminant validity* karena memiliki nilai *outer loading* terbesar untuk variabel yang dibentuknya dan tidak pada variabel yang lain. Dengan demikian semua indikator di tiap variabel dalam penelitian ini telah memenuhi *discriminant validity*.

#### 4.4.3 Mengevaluasi *Composite Reliability*, *Average Variance Extracted (AVE)* dan *Cronbach Alpha*

Evaluasi model pengukuran dengan *square root of average variance extracted* adalah membandingkan nilai akar AVE dengan korelasi antar konstruk. Jika nilai akar AVE lebih tinggi daripada nilai korelasi di antara konstruk, maka *discriminant validity* yang baik tercapai. Selain itu, nilai AVE lebih besar dari 0,5 sangat direkomendasikan

**Tabel 4.16**  
***Goodness of Fit***

	AVE	Composite Reliability	Cronbachs Alpha	Communality
X1	0.6873	0.9165	0.8879	0.6873
X2	0.857	0.96	0.9445	0.857
X3	0.8171	0.9688	0.9617	0.8171
X4	0.6419	0.9256	0.9064	0.6419
X5	0.7216	0.9116	0.8733	0.7216
Y	0.6253	0.9301	0.914	0.6253

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2018

Nilai AVE untuk keempat konstruk tersebut lebih besar dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa evaluasi pengukuran model memiliki diskriminan validity yang baik.

Disamping uji validitas konstruk, dilakukan juga uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan uji criteria yaitu *composite reliability* dan *cronbach alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Konstruk yang dinyatakan reliable jika nilai

*composite reliability* maupun *cronbach alpha* di atas 0.70. Jadi dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

#### 4.4.4 Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai *R-square* yang merupakan *uji goodness-fit model*.

**Tabel 4.17**  
**Nilai *R-Square***

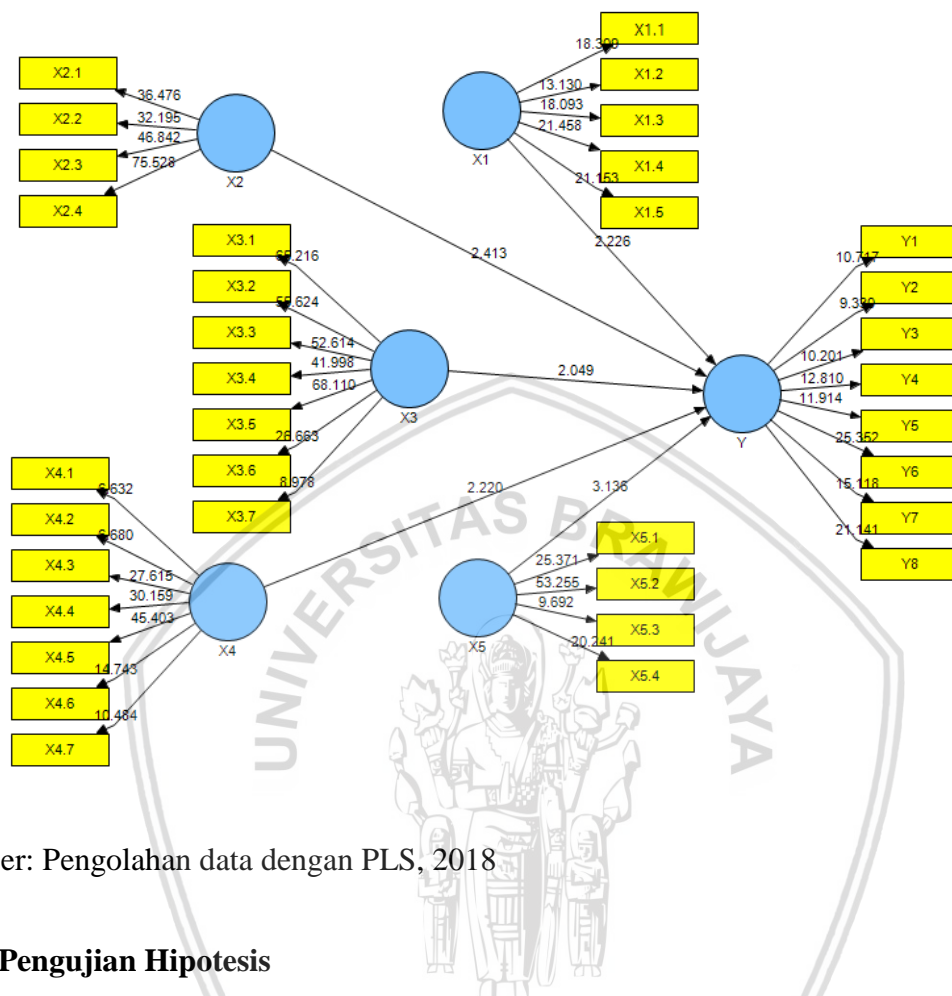
Variabel	R Square
Y	0.6808

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2018

Pada prinsipnya penelitian ini menggunakan 1 variabel yang mempengaruhi variabel endogen yaitu variabel Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP (Y) yang dipengaruhi oleh variabel Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional, Lingkungan Kerja, Nilai - nilai sosial, dan Pengakuan Profesional. Tabel 4.6 menunjukan nilai *R-square* untuk variabel Y diperoleh sebesar 0,6808. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 68,08% Variabel Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional, Lingkungan Kerja, Nilai - nilai sosial, dan Pengakuan Profesional. Sedangkan sisanya 31,92% di pengaruhi oleh variabel lain di luar yang diteliti.



**Gambar 4.6**  
**Model Struktural (*Inner Model*)**



Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2018

#### 4.4.5 Pengujian Hipotesis

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrap* terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrap* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis PLS adalah Koefisien Path.

Koefisien path menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah hipotesis one-tailed. Oleh karena itu, hipotesis diterima apabila memiliki nilai T-statistic lebih dari 1.64. Dibawah ini disajikan hasil nilai *path coefficient* pada Tabel 4.18.

**Tabel 4.18**  
**Path Coefficient (Mean, STDEV, T-Values)**

	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STERR )	p-value	Keterangan
X1 -> Y	0.1579	0.071	2.2256	0.028	Signifikan
X2 -> Y	0.1908	0.0791	2.4128	0.017	Signifikan
X3 -> Y	0.2089	0.1019	2.0492	0.043	Signifikan
X4 -> Y	0.2415	0.1088	2.2201	0.028	Signifikan
X5 -> Y	0.269	0.0858	3.1358	0.002	Signifikan

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2018

Berdasarkan pada Tabel 4.18 di dapatkan hasil sebagai berikut :

Persamaan struktural yang didapat adalah

$$Y = 0,1579 X1 + 0.1908 X2 + 0,2089 X3 + 0,2415 X4 + 0,2690 X5$$

Berdasarkan Tabel 4.18 dan Gambar 4.5 dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1 (Penghargaan Finansial berpengaruh signifikan terhadap Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP)

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan variabel Penghargaan Finansial (X1) dengan Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP (Y) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,1579 dengan nilai t sebesar 2,2256. Arah

hubungan yang positif menunjukkan jika Penghargaan Finansial mengalami penignaktan maka akan diikuti peningkatan variabel Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP. Nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa Penghargaan Finansial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP yang berarti sesuai dengan hipotesis pertama dimana Penghargaan Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP. Hal ini berarti Hipotesis 1 diterima.

2. Pengujian Hipotesis 2 (Pelatihan Profesional berpengaruh signifikan terhadap Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP)

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan variabel Pelatihan Profesional ( $X_2$ ) dengan Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP ( $Y$ ) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,1908 dengan nilai  $t$  sebesar 2,4128. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika Pelatihan Profesional mengalami peningkatan maka akan diikuti peningkatan variabel Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP. Nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa Pelatihan Profesional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP yang berarti sesuai dengan hipotesis kedua dimana Pelatihan Profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP. Hal ini berarti **Hipotesis 2 diterima**.

3. Pengujian Hipotesis 3 (Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP)

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) dengan Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP ( $Y$ )

menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,2089 dengan nilai  $t$  sebesar 2,0492. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika Lingkungan Kerja mengalami peningkatan maka akan diikuti peningkatan variabel Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP. Nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP yang berarti sesuai dengan hipotesis ketiga dimana Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP. Hal ini berarti **Hipotesis 3 diterima.**

4. Pengujian Hipotesis 4 (Nilai - nilai sosial berpengaruh signifikan terhadap Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP)

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan variabel Nilai - nilai sosial ( $X_4$ ) dengan Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP ( $Y$ ) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,2415 dengan nilai  $t$  sebesar 2,2201. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika Nilai - nilai sosial mengalami peningkatan maka akan diikuti peningkatan variabel Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP. Nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa Nilai - nilai sosial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP yang berarti sesuai dengan hipotesis keempat dimana Nilai - nilai sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP. Hal ini berarti **Hipotesis 4 diterima.**

## 5. Pengujian Hipotesis 5 (Pengakuan Profesional berpengaruh signifikan terhadap Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP)

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan variabel Pengakuan Profesional (X5) dengan Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP (Y) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,2690 dengan nilai t sebesar 3,1358. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika Pengakuan Profesional mengalami peningkatan maka akan diikuti peningkatan variabel Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa Pengakuan Profesional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP yang berarti sesuai dengan hipotesis kelima dimana Pengakuan Profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP. Hal ini berarti **Hipotesis 5 diterima**.

### 4.5 Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis

#### 4.5.1 Pembahasan Pengaruh Penghargaan Finansial terhadap Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP

Hipotesis H1 menyatakan bahwa variabel penghargaan finansial berpengaruh positif terhadap preferensi pemilihan karir menjadi auditor di KAP oleh mahasiswa. Hipotesis H1 diuji dengan pengujian hipotesis one-tailed. Berdasarkan hasil pengujian didapat bahwa nilai t-statistic adalah 2.2256 yang memiliki nilai (value) lebih besar dibandingkan dengan nilai t-table 1.64. Melalui bukti tersebut, dapat dinyatakan bahwa Hipotesis H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya penghargaan finansial, maka minat mahasiswa dalam pemilihan karir menjadi auditor di KAP juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Anita (2016), dan Suyono (2014), bahwa variabel penghargaan finansial merupakan faktor yang memiliki pengaruh positif. Menurut hasil penelitian Sari (2013), secara simultan penghargaan finansial berpengaruh signifikan terhadap minat menjadi auditor di KAP. Yanti (2014) juga mengungkapkan, bahwa penghargaan finansial merupakan variabel yang mempengaruhi pemilihan karir menjadi auditor di KAP. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Asmoro (2016).

Penghargaan finansial yang terdiri dari gaji, bonus, dan dana pensiun merupakan salah satu faktor yang mendorong mahasiswa untuk memilih perencanaan karir mendatang menjadi seorang auditor. Apabila dianalisis, dari beberapa contoh penghargaan finansial tersebut, gaji memang memiliki efek dan implikasi yang positif dan signifikan terhadap pemilihan karir menjadi seorang praktisi akuntan oleh auditor. Adapun secara riset, kondisi yang sama juga dikemukakan oleh McDowall (2010), Byrne *et al.* (2012), Ahinful *et al.* (2012), dan Tsega *et al.* (2015).

Dalam lingkup riil pekerjaan, dapat dipahami bahwa tingkat penghargaan finansial sendiri memang merupakan salah satu faktor penting penilaian dan pertimbangan karir, yang dapat juga menjadi salah satu indikator ataupun ukuran kesuksesan suatu orang. Saat ini, tidak sedikit mahasiswa S1 Akuntansi yang memilih berkarir menjadi auditor di KAP karena mengharapkan adanya gaji awal yang tinggi, kenaikan gaji yang cepat, diperolehnya uang lembur dalam jumlah tinggi, serta adanya peluang untuk memperoleh bonus dalam jumlah besar. Dalam praktiknya saat ini, KAP memberikan gaji awal yang cukup tinggi. Tidak hanya gaji awal yang tinggi, para auditor di KAP juga dimungkinkan untuk mendapatkan uang lembur yang tinggi apabila melakukan pekerjaan dengan jam operasi yang lebih banyak. Meningkatnya kebutuhan



jasa audit pada perusahaan menyebabkan tingginya tingkat pekerjaan yang harus dilakukan sehingga mengharuskan auditor untuk bekerja secara overtime.

#### **4.5.2 Pembahasan Pengaruh Pelatihan Profesional terhadap Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP**

Hipotesis H2 menyatakan bahwa variabel pelatihan profesional berpengaruh positif terhadap pemilihan karir menjadi auditor di KAP. Hipotesis H2 diuji dengan pengujian hipotesis one-tailed. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t-statistic adalah 2.4128 (lebih besar daripada nilai t-table 1.64), sehingga Hipotesis H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pelatihan professional, maka akan semakin tinggi minat mahasiswa dalam pemilihan karir menjadi auditor di KAP.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Setiawan (2012), Asmoro (2016) dan Suyono (2014) bahwa variabel penghargaan finansial merupakan faktor yang memiliki berpengaruh positif terhadap pemilihan karir auditor di KAP oleh mahasiswa akuntansi. Chan (2012) juga mengungkapkan bahwa variabel pelatihan professional merupakan salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa menjadi auditor di KAP. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Mentari (2016).

Sebagai calon praktisi audit, mahasiswa S1 Akuntansi akan mempertimbangkan adanya pelatihan professional sebagai bentuk pengembangan keahlian untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas operasi pekerjaan. Pelatihan profesional merupakan hal penting yang dibutuhkan oleh mahasiswa nantinya untuk mulai memasuki dunia pekerjaan yang bersifat praktikal seperti audit. Menurut Andersen (2012), mahasiswa yang baru saja lulus, tidak dapat langsung terjun secara langsung



dalam dunia kerja, dikarenakan masih adanya kebutuhan atas pelatihan baik formal maupun non-formal.

Dengan berkarir menjadi auditor di KAP, mahasiswa nantinya akan mendapatkan fasilitas pelatihan profesional yang dimulai dari tahap awal pelatihan saat masuk kerja hingga pelatihan rutin oleh KAP ataupun pihak lainnya yang bekerjasama. Pelatihan-pelatihan tersebut membantu para auditor dalam meningkatkan kinerja sehingga dapat menghasilkan output pekerjaan yang berkualitas serta dapat mencapai tujuan operasinya. Dalam praktiknya, selain penyelenggaraan pelatihan-pelatihan oleh KAP terhadap para auditors, bentuk-bentuk pengembangan dan apresiasi juga diberikan kepada auditor apabila terdapat suatu pencapaian seperti diperolehnya sertifikasi CPA (Certified Public Accountant) dimana auditor yang telah menyelesaikan dan lulus ujian sertifikasi terkait akan memperoleh bonus berupa uang. Tindakan ini sebagai bentuk apresiasi atas upaya pengembangan kompetensi dan keahlian yang dilakukan oleh auditor terkait. Hal ini berarti bahwa dalam memilih profesi, tidak hanya bertujuan mencari penghargaan finansial, tetapi juga ada keinginan untuk mengejar prestasi dan mengembangkan diri.

#### **4.5.3 Pembahasan Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP**

Hipotesis H3 menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap pemilihan karir menjadi auditor di KAP. Hipotesis H3 diuji dengan pengujian hipotesis one-tailed. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t-statistic adalah 2.0492 (lebih besar daripada nilai t-table 1.64), sehingga Hipotesis H3 diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja maka akan semakin tinggi minat mahasiswa dalam pemilihan karir menjadi auditor di KAP.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yanti (2014), bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh dalam pemilihan karir menjadi auditor di KAP. Menurut hasil penelitian Astuti (2014), variabel lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi pemilihan karir menjadi auditor di KAP, dikarenakan mahasiswa akuntansi memiliki jiwa kompetensi dan kompetitif yang tinggi, sehingga cenderung memilih lingkungan kerja yang dapat memberikan tantangan sehingga mendapatkan kepuasan tersendiri ketika dapat menyelesaikan tantangan dengan baik. Hasil penelitian ini memperkuat temuan Mentari dalam studinya pada tahun 2016 (Mentari, 2016) yang menemukan bahwa variabel lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi preferensi mahasiswa akuntansi memilih karir sebagai auditor di KAP.

Sari (2013) dalam hasil penelitiannya mengungkapkan, secara simultan variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang mempengaruhi minat pemilihan karir menjadi auditor di KAP. Sedangkan Mentari (2016) mengungkapkan, bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir menjadi auditor di KAP. Namun, temuan dalam penelitian ini berbeda dengan temuan Suyono (2014) yang menyimpulkan bahwa pengakuan profesional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi.

Menurut Andi (2012), Lingkungan kerja merupakan suasana kerja yang meliputi sifat kerja (rutin, atraktif, dan sering lembur), tingkat persaingan antar karyawan, dan tekanan kerja merupakan faktor dari lingkungan pekerjaan. Lingkungan kerja di KAP yang memiliki tantangan berlebih, intensitas lembur tinggi, kompetisi antar karyawan

tinggi, serta adanya tekanan kerja untuk hasil yang sempurna. Dalam praktiknya, hal-hal tersebut merupakan perbedaan penting yang mendorong secara positif karyawannya dibandingkan dengan karir akuntan atau auditor di luar KAP.

Sebagai mahasiswa yang minim dengan pengalaman kerja, lingkungan yang menciptakan pengalaman kerja yang meningkatkan pengetahuan merupakan faktor penting. Intesitas lembur di KAP mendorong para auditor untuk lebih meningkatkan pengalaman dan pengetahuan yang ada, tanpa perlu terbebani dikarenakan uang lembur yang memadai. Adapun dengan tingkat kompetisi antar karyawan yang tinggi di KAP serta tekanan untuk para auditor dalam menghasilkan output kinerja yang sempurna, akan memberikan dampak positif terhadap auditor. Dengan selalu memberikan kinerja yang maksimal, para auditor di KAP mempunyai kelebihan yang melekat yaitu untuk selalu menghasilkan output kinerja yang sempurna. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang menarik, dan penuh tantangan dapat memicu untuk perkembangan diri dalam selalu memberikan kinerja yang optimal.

#### **4.5.4 Pembahasan Pengaruh Nilai-Nilai Sosial terhadap Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP**

Hipotesis H4 menyatakan bahwa variabel nilai-nilai sosial berpengaruh positif terhadap pemilihan karir menjadi auditor di KAP. Hipotesis H4 diuji dengan pengujian hipotesis one-tailed. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t-statistic adalah 2.2256 (lebih besar daripada nilai t-table 1.64), sehingga Hipotesis H4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai-nilai sosial, maka akan semakin tinggi minat mahasiswa dalam pemilihan karir menjadi auditor di KAP.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian Suyono (2014) yang menyimpulkan bahwa nilai-nilai sosial memiliki implikasi atau pengaruh yang positif terhadap pertimbangan ataupun preferensi mahasiswa akuntansi dalam melakukan pemilihan karir auditor di KAP. Anita (2014) mengungkapkan, variabel nilai-nilai sosial juga berpengaruh terhadap pemilihan karir menjadi auditor di KAP. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Mentari (2016).

Nilai-nilai sosial yang dimaksudkan dalam konteks penelitian ini memiliki relevansi artian atas pekerjaan auditor yang dinilai prestisius dan bermartabat (Mariana, 2017). Adapun Wijayanti (2001) dalam Andi (2012) mengungkapkan pemahaman lainnya dalam konteks nilai-nilai sosial yaitu adanya kesempatan untuk berinteraksi, adanya kepuasan pribadi, tersedianya kesempatan untuk menjalankan hobi dan pekerjaan yang lebih bergengsi bila dibandingkan dengan profesi lainnya. Berkarir menjadi auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP) lebih memberikan kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain sehingga dapat meningkatkan nilai-nilai sosial. Dengan diterima hipotesis tersebut, menunjukkan bahwa nilai-nilai sosial merupakan nilai yang penting untuk perkembangan sosial bagi diri seseorang serta berbagai indikator tersebut dapat digunakan untuk menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara faktor-faktor nilai-nilai sosial dengan minat mahasiswa akuntansi melakukan pemilihan karir sebagai auditor eksternal di KAP.

#### **4.5.5 Pembahasan Pengaruh Pengakuan Profesional terhadap Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP**

Hipotesis H5 menyatakan bahwa variabel pengakuan profesional berpengaruh positif terhadap pemilihan karir menjadi auditor di KAP. Hipotesis H5 diuji dengan

pengujian hipotesis one-tailed. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai T-statistic adalah 3.1358 (lebih besar daripada nilai T-table 1.64), sehingga Hipotesis H5 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengakuan professional, maka akan semakin tinggi minat mahasiswa dalam pemilihan karir menjadi auditor di KAP.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mentari (2016), bahwa pengakuan profesional memiliki pengaruh yang signifikan. Yanti (2014) mengungkapkan bahwa variabel pengakuan professional berpengaruh terhadap pemilihan karir menjadi auditor di KAP. Menurut Rahayu dkk (2003) dan Mariana (2017), pengakuan profesional yang umumnya diidentikan sebagai penghargaan non-finansial memiliki korelasi erat dengan pengakuan atas prestasi. Beberapa bentuk pengakuan tersebut diantaranya adalah adanya kesempatan untuk berkembang dan memperoleh kenaikan jabatan. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Asmoro (2016).

Dua indikator tersebut beserta 2 indikator lainnya yang diungkapkan oleh Rahayu dkk. (2003) dalam Ardiani (2013) dapat berimplikasi terhadap adanya kesempatan pengembangan diri yang dimiliki oleh auditor yang bekerja di KAP. Kesempatan tersebut menjadi salah satu unsur yang menjadikan pengakuan profesional menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi pertimbangan mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir menjadi auditor di KAP. Stolle (1976) dalam Setiyani (2005), dalam Andi (2012) juga mengungkapkan bahwa pengakuan professional merupakan salah satu variabel yang dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa dalam memilih karir tidak hanya mencari penghargaan finansial, tetapi juga ada keinginan untuk mendapatkan pengakuan berprestasi sehingga dapat mengembangkan diri.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel mana sajakah yang mempunyai pengaruh pada Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP . Dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan adalah variabel penghargaan finansial, pelatihan profesional, lingkungan kerja, nilai - nilai sosial, dan pengakuan profesional sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah pemilihan karir menjadi auditor di KAP (Y).

Berdasarkan pada penghitungan analisis statistik pada smartPLS, dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang terdiri penghargaan finansial, pelatihan profesional, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, dan pengakuan profesional memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel dependen pemilihan karir menjadi auditor di KAP yang berarti sesuai dengan semua hipotesis. Hal ini diartikan bahwa semua hipotesis, yaitu hipotesis 1 hingga hipotesis 5 diterima.

#### 5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan-keterbatasan. yang mana peneliti berharap adanya keterbatasan dapat diperbaiki pada penelitian di masa mendatang. Keterbatasan penelitian ini yaitu :

1. Responden yang cukup sedikit dibandingkan dengan jumlah mahasiswa yang sebenarnya serta penelitian ini memakai *purposive non random sampling* dalam pengambilan sampel. Jumlah populasi seluruh mahasiswa S1 Akuntansi di kota



Malang tidak diketahui secara pasti dikarenakan tidak setiap universitas di kota Malang mempublikasi jumlah mahasiswa yang terdaftar. Sehingga, dengan jumlah populasi yang tidak diketahui serta pengambilan sampel secara *non random*, peneliti tidak dapat menentukan jumlah sampel secara akurat dan responden sampel yang didapat tidak menggeneralisasi secara luas dikarenakan semua mahasiswa tidak memiliki probabilitas atau kesempatan yang sama.

### 5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi penelitian di masa mendatang, KAP maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Diharapkan pengambilan sampel pada penelitian di masa mendatang memakai metode *purposive random sampling*, sehingga penelitian tersebut dapat menggeneralisasi secara luas dikarenakan setiap mahasiswa akan mendapatkan probabilitas atau kesempatan mengisi kuesioner yang sama.
2. Diharapkan KAP dapat memberikan pengakuan apabila auditor berprestasi, kesempatan berkembang untuk para auditornya, serta kesuksesan untuk para auditor yang telah memiliki keahlian-keahlian khusus, dikarenakan variabel Pengakuan Profesional mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W ., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modelin (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Asmoro T, Anita W, Suhendro. (2016). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi dalam Pemilihan Karir sebagai Akuntan Publik*. Jurnal Akuntansi Manajerial. Vol 1, No 1: 1-11.
- Anita A. (2014). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi dalam Memilih Karir sebagai Akuntan Publik pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga*. Universitas Kristen Satya Wacana: Skripsi Akuntansi.
- Ardiani, Nina Ernawati, dan Netty Sylviana. (2013). *Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir*. Jurnal Dinamika Akuntansi. Vol 5, No 2: pp 86-89.
- Arens, Arvin A, Randal J. Elder dan Mark S. Beasley. (2014). *Auditing dan Jasa Assurance Pendekatan Terintegrasi, Jilid 1: Edisi Kelimabelas*. Jakarta: Erlangga.
- Aprilyan, Lara Absara. (2011). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi dalam Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi UNDIP dan Mahasiswa Akuntansi Unika)*. Universitas Dipenogoro: Skripsi Akuntansi.
- Azni S, Tengku R, Suhaili. (2016). *Perception of Undergraduate Accounting Students towards Professional Accounting Career*. International Journal of Academic Research in Accounting, Finance, and Management Sciences. Vol 6, No 3: pp 78-88.
- Bungin, Burhan. (2004). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Prenada Media.
- Chan, Andi Setiawan. (2012). *Analisis faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik oleh Mahasiswa Jurusan Akuntansi*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi. Vol 1, No 1.
- Cooper, D.R. dan Emory, C.W. (1995). *Business Research Methods*. US: Irwin.
- Fakultas Ekonomi dan Bisnis. (2018). Jumlah Mahasiswa per Tahun. <http://feb.ub.ac.id/id/akademik/jumlah-mahasiswa-pertahun>. (diakses pada tanggal 13 Mei 2018).
- Ghozali, Imam. (2008). *Structural Equation Modelin Metode Alternatif dengan*

*Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Badang Penerbit Universitas Diponegoro.

Hartono, Jogiyanto. (2011). *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling Berbasis Varian dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Herawati, Lily. (2015). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Sebagai Akuntan Publik (Studi pada Mahasiswa Akuntansi Perguruan Tinggi Negeri di Medan). Universitas Sumatera Utara: Skripsi.

Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Kamus Besar Bahasa Indonesia. (2018). Minat.  
<https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/minat>. (diakses pada tanggal 05 Mei 2018).

Kamus Besar Baha Indonesia. (2018). Motivasi.  
<https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/motivasi>. (diakses pada tanggal 05 Mei 2018).

Kementrian Keuangan Republik Indonesia. (2018). Daftar Kantor Akuntan Publik (KAP) yang Telah Memperoleh Izin dari Menteri Keuangan Per 3 Juli 2018.  
<http://pppk.kemenkeu.go.id/Publikasi/Details/29>. (diakses pada tanggal 13 Mei 2018).

Mariana, Vina (2017). *Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor yang Membedakan Pemilihan Karir*. Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi. Vol 6, No 11.

Mentari, Cherrya D Wenny, Raisa P. (2016). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik (Studi Empiris Mahasiswa Akuntansi di Kota Palembang)*. Jurnal STIE MDP.

Mulyadi. (2002). *Auditing*, Edisi 6. Jakarta: Salemba Empat.

Mulyati. (1998). *Psikologi Belajar*. Yogyakarta: Andi Publisher.

Otoritas Jasa Keuangan. (2018). Daftar Kantor Akuntan Publik/Akuntan Publik yang Terdaftar sebagai Auditor di Bank di Otoritas Jasa Keuangan Posisi 08 Februari 2017. [https://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/data-dan-statistik/Documents/Pages/Data-KAP-Atau-AP-Sebagai-Auditor-Bank/TAYANG\\_Maret\\_2017\\_Posisi%201%20Maret%202017\\_Fix2.pdf](https://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/data-dan-statistik/Documents/Pages/Data-KAP-Atau-AP-Sebagai-Auditor-Bank/TAYANG_Maret_2017_Posisi%201%20Maret%202017_Fix2.pdf). (diakses pada tanggal 05 Mei 2018).

Putra, Wawan Purnama (2015). *Pengaruh Integritas, Independensi, dan Pelatihan Terhadap Kualitas Audit Laporan Keuangan Pemerintah (Studi Empiris pada BPK-RI Perwakilan Provinsi Kepulauan Riau)*. Jurnal Fakultas Ekonomi UMRAH.

Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan; dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Rahayu, Eko Arief, Doddy Setiawan. (2003). *Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir*. Simposium Nasional Akuntansi VI. 53-70.
- Robbins, Stephen P. (2016). *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta: Prenhallindo.
- Sari, Maya. (2013). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik oleh Mahasiswa Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi UMSU Medan*. Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis. Vol 13, No 2.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. (2013). *Research Method for Business Sixth Edition*, USA: John Wiley and Sons, Inc.
- Shaleh, Abdul Rahman & Wahab, Muhibb Abdul. (2004). *Psikologi Suatu Pengantar Dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: AFABETA.
- Suyono, Nanang Agus. (2014). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir sebagai Akuntan Publik (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi UNSIQ)*. Jurnal PPKM II. 69-83.
- Tsega M, Asnake W, Gedifew A. (2015). *Factors that Affect Students Career Choice in Accounting: A Case of Bahir Dar University Students*. Research Journal of Finance and Accounting. Vol 6, No 5.
- Vinzi, Esposito V. Chin, W. W. Henseler, J., Wang, H. (2010). *Partial Least Squares*. Berlin: Springer.
- Wijayanti. 2001. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi di Yogyakarta". Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, Vol.3: 13-26.
- William Andersen, dan Anis Chairi. (2012). *Analisis Persepsi Mahasiswa Akuntansi dalam Memilih Profesi sebagai Akuntan (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi UNDIP, UNIKA, UNNES, UNISSULA, UDINUS, UNISBANK, STIE TOTAL Win dan Mahasiswa PPA UNDIP)*. Diponegoro Journal of Accounting. Vol 1, No 1: 1-14.
- William F. Messier, dan Margareth Boh. (2003). *Auditing and Assurance: A Systematic Approach*, Edisi Ketiga. USA: McGraw-Hill.
- Wudjud, Wie Shi. (2010). *Analisis Faktorfaktor yang mempengaruhi Pemilihan Karir menjadi Akuntan oleh Mahasiswa Pendidikan Profesi Akuntan (PPAk)*. Tesis Program Magister Sains. Universitas Sumatera Utara. Medan.

- Yanti, Novri. (2014). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi dalam Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta di Pekanbaru)*. Jom VEKON. Vol 1, No 2.
- Yendrawati, Reni. (2007). *Persepsi Mahasiswa dan Mahasiswi Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir sebagai Akuntan*. Fenomena. Vol 5, No 2: 176-192.



## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

## KUESIONER PENELITIAN

### **Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi menjadi Auditor di KAP (Studi Empiris pada Mahasiswa S1 Akuntansi Kota Malang)**

*Bapak/Ibu/Saudara/i responden yang saya hormati,*

Dalam rangka memenuhi tugas akhir sebagai mahasiswa Strata Satu (S1) Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, maka saya bermaksud untuk melakukan penelitian ilmiah untuk penulisan skripsi, maka untuk keperluan tersebut sangat dibutuhkan data-data analisis yang ada pada daftar kuesioner terlampir.

Adapun judul skripsi yang saya ajukan adalah **“Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi menjadi Auditor di KAP (Studi Empiris pada Mahasiswa S1 Akuntansi Kota Malang)”**.

Dengan segala kerendahan hati, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini. Saya berhadap Bapak/Ibu/Saudara menjawab dengan leluasa, jujur, dan terbuka, sebab tidak ada jawaban benar maupun salah.

Penelitian ini murni untuk keperluan pendidikan/akademik sehingga data dan informasi yang responden berikan akan dijamin kerahasiaannya. Akhir kata, atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara mengisi kuesioner ini saya menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih.

Hormat Saya,

Farahdina Fairuz Iftinan

**BAGIAN I : IDENTITAS RESPONDEN**

Harap menjawab pertanyaan berikut dengan cara mencentang (✓) alternatif jawaban yang tersedia dan mengisi daftar pertanyaan dibawah sesuai dengan data pribadi Bapak/Ibu/Saudara responden.

1. Nama : \_\_\_\_\_
2. Umur : \_\_\_\_\_ Tahun.
3. Jenis Kelamin :  
☐ Laki-Laki  
☐ Perempuan
4. Asal Universitas:  
☐ Universitas Brawijaya  
☐ Universitas Gajayana  
☐ Universitas Malang  
☐ Universitas Merdeka  
☐ Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim  
☐ Lainnya: \_\_\_\_\_
5. Semester : \_\_\_\_\_

Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda (✓) pada kotak yang sesuai. Berdasarkan apa yang anda alami, dengan petunjuk pengisian sebagai berikut:

- |  |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. Sangat Tidak Setuju (STS)</li><li>2. Tidak Setuju (TS)</li><li>3. Agak Tidak Setuju (ATS)</li><li>4. Netral (N)</li><li>5. Agak Setuju (AS)</li><li>6. Setuju (S)</li><li>7. Sangat Setuju (SS)</li></ol> |
|--|



**BAGIAN II : ITEM PERNYATAAN**

<b>Penghargaan Finansial (X<sub>1</sub>)</b>								
No.	Pernyataan	1 (STS)	2 (TS)	3 (ATS)	4 (N)	5 (AS)	6 (S)	7 (SS)
<b>Dengan memilih karir Auditor di KAP, Anda mengharapkan hal-hal berikut :</b>								
1.	Gaji awal yang tinggi							
2.	Potensi kenaikan gaji yang cepat							
3.	Tersedianya dana pensiun							
4.	Mendapatkan uang lembur							
5.	Mendapatkan bonus akhir tahun							

<b>Pelatihan Profesional (X<sub>2</sub>)</b>								
No.	Pernyataan	1 (STS)	2 (TS)	3 (ATS)	4 (N)	5 (AS)	6 (S)	7 (SS)
<b>Dalam menjalankan karir yang anda pilih, Anda perlu :</b>								
1.	Adanya pelatihan kerja sebelum mulai bekerja							
2.	Adanya pelatihan diluar lembaga untuk meningkatkan profesional							
3.	Adanya pelatihan rutin di dalam lembaga							
4.	Dapat memperoleh pengalaman kerja yang bervariasi							

<b>Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)</b>								
No.	Pernyataan	1 (STS)	2 (TS)	3 (ATS)	4 (N)	5 (AS)	6 (S)	7 (SS)
<b>Menurut Anda, jenis pekerjaan dan lingkungan jalan karir yang Anda pilih :</b>								
1.	Pekerjaan yang lebih atraktif atau tantangan							
2.	Lingkungan pekerjaan rutin							
3.	Pekerjaan yang lebih cepat diselesaikan							
4.	Lingkungan kerja yang menyenangkan							



5.	Sering lembur							
6.	Tingkat kompetisi antar karyawan yang tinggi							
7.	Adanya tekanan kerja untuk mencapai hasil yang sempurna							

Nilai-Nilai Sosial (X <sub>4</sub> )								
No.	Pernyataan	1 (STS)	2 (TS)	3 (ATS)	4 (N)	5 (AS)	6 (S)	7 (SS)
<b>Menurut Anda, karir yang Anda pilih :</b>								
1.	Lebih memberikan kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial							
2.	Lebih memberikan kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain							
3.	Lebih memberikan kepuasan pribadi							
4.	Lebih memberikan kesempatan untuk menjalankan hobi							
5.	Merupakan pekerjaan yang bergengsi dibandingkan dengan profesi yang lain							
6.	Lebih memperhatikan perilaku individu							
7.	Adanya kesempatan untuk bekerja dengan ahli dibidang lain							

Pengakuan Profesional (X <sub>5</sub> )								
No.	Pernyataan	1 (STS)	2 (TS)	3 (ATS)	4 (N)	5 (AS)	6 (S)	7 (SS)
<b>Menurut Anda, karir yang Anda pilih :</b>								
1.	Adanya kesempatan untuk berkembang							
2.	Adanya pengakuan apabila berprestasi							
3.	Diperlukan banyak cara untuk naik pangkat							

4.	Diperlukan keahlian khusus untuk mencapai sukses							
----	--	--	--	--	--	--	--	--

Minat dalam Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP (Y)								
No.	Pernyataan	1 (STS)	2 (TS)	3 (ATS)	4 (N)	5 (AS)	6 (S)	7 (SS)
<b>Menurut Anda, karir yang Anda pilih :</b>								
1.	Dapat menjadi konsultan bisnis yang terpercaya							
2.	Dapat memperluas wawasan dan kemampuan akuntansi							
3.	Dapat menjanjikan lebih profesional dalam bidang akuntansi							
4.	Mudah mendapatkan promosi jabatan							
5.	Imbalan yang diperoleh sesuai dengan upaya yang diberikan							
6.	Kepuasan pribadi dapat dicapai atas tahapan karir							
7.	Keamanan kerja lebih terjamin							
8.	Meningkatkan rasa profesionalisme dan kebanggaan terhadap profesi akuntansi.							

## Lampiran 2

Hasil PLS

### 1. Outer Model

Cross Loading

	X1	X2	X3	X4	X5	Y
X1.1	<b>0.8375</b>	0.3103	0.2504	0.3069	0.1783	0.3928
X1.2	<b>0.8047</b>	0.2758	0.2578	0.2164	0.1946	0.3381
X1.3	<b>0.8322</b>	0.3359	0.3885	0.354	0.2016	0.3668
X1.4	<b>0.8571</b>	0.4911	0.4082	0.3928	0.241	0.4769
X1.5	<b>0.8125</b>	0.4596	0.5394	0.492	0.317	0.5442
X2.1	0.508	<b>0.9078</b>	0.4076	0.5955	0.4092	0.6181
X2.2	0.3819	<b>0.907</b>	0.4182	0.6148	0.3678	0.5742
X2.3	0.3596	<b>0.9321</b>	0.3561	0.5134	0.2886	0.4606
X2.4	0.4618	<b>0.9552</b>	0.4002	0.5976	0.3777	0.591
X3.1	0.4279	0.4056	<b>0.9431</b>	0.6833	0.4513	0.6527
X3.2	0.4276	0.3625	<b>0.9405</b>	0.6321	0.4343	0.6159
X3.3	0.4137	0.4029	<b>0.9315</b>	0.6415	0.3941	0.5766
X3.4	0.4629	0.3609	<b>0.923</b>	0.6455	0.3666	0.5274
X3.5	0.4455	0.4454	<b>0.938</b>	0.6474	0.4174	0.5963
X3.6	0.3592	0.4411	<b>0.8938</b>	0.6713	0.4466	0.6842
X3.7	0.4248	0.274	<b>0.7397</b>	0.6377	0.2643	0.4643
X4.1	0.3402	0.2899	0.6385	<b>0.7006</b>	0.3921	0.4184
X4.2	0.3994	0.336	0.6041	<b>0.7188</b>	0.446	0.4418
X4.3	0.3251	0.546	0.5326	<b>0.8586</b>	0.5037	0.5958
X4.4	0.312	0.591	0.5746	<b>0.8639</b>	0.5267	0.6303
X4.5	0.4011	0.6987	0.5932	<b>0.9008</b>	0.5593	0.7753
X4.6	0.3753	0.4771	0.6026	<b>0.806</b>	0.3352	0.5902
X4.7	0.357	0.4699	0.5577	<b>0.7358</b>	0.359	0.5594
X5.1	0.2232	0.4425	0.3944	0.5621	<b>0.8776</b>	0.5998
X5.2	0.2876	0.4664	0.4332	0.5686	<b>0.9157</b>	0.6091
X5.3	0.1667	0.0559	0.2504	0.2487	<b>0.7518</b>	0.3516
X5.4	0.2682	0.2572	0.3985	0.444	<b>0.844</b>	0.4754
Y1	0.3715	0.5664	0.5649	0.7379	0.4949	<b>0.7206</b>
Y2	0.3985	0.5259	0.4825	0.6623	0.4113	<b>0.7543</b>
Y3	0.4689	0.4139	0.2965	0.378	0.4278	<b>0.7268</b>
Y4	0.4823	0.4717	0.3666	0.4524	0.5213	<b>0.8027</b>
Y5	0.4564	0.5528	0.3883	0.4909	0.532	<b>0.7977</b>
Y6	0.411	0.5178	0.5609	0.6275	0.5122	<b>0.8548</b>
Y7	0.352	0.4066	0.7094	0.5879	0.4977	<b>0.8128</b>
Y8	0.4221	0.4094	0.7003	0.6231	0.498	<b>0.845</b>

## Outer Loading

	X1	X2	X3	X4	X5	Y
X1.1	0.8375					
X1.2	0.8047					
X1.3	0.8322					
X1.4	0.8571					
X1.5	0.8125					
X2.1		0.9078				
X2.2		0.907				
X2.3		0.9321				
X2.4		0.9552				
X3.1			0.9431			
X3.2			0.9405			
X3.3			0.9315			
X3.4			0.923			
X3.5			0.938			
X3.6			0.8938			
X3.7			0.7397			
X4.1				0.7006		
X4.2				0.7188		
X4.3				0.8586		
X4.4				0.8639		
X4.5				0.9008		
X4.6				0.806		
X4.7				0.7358		
X5.1					0.8776	
X5.2					0.9157	
X5.3					0.7518	
X5.4					0.844	
Y1						0.7206
Y2						0.7543
Y3						0.7268
Y4						0.8027
Y5						0.7977
Y6						0.8548
Y7						0.8128
Y8						0.845

### Evaluasi Model

	AVE	Composite Reliability	R Square	Cronbach's Alpha	Communality	Redundancy
X1	0.6873	0.9165	0	0.8879	0.6873	0
X2	0.857	0.96	0	0.9445	0.857	0
X3	0.8171	0.9688	0	0.9617	0.8171	0
X4	0.6419	0.9256	0	0.9064	0.6419	0
X5	0.7216	0.9116	0	0.8733	0.7216	0
Y	0.6253	0.9301	0.6808	0.914	0.6253	0.0892

### Korelasi Variabel

	X1	X2	X3	X4	X5	Y
X1	1					
X2	0.4682	1				
X3	0.4645	0.43	1			
X4	0.4431	0.6314	0.7198	1		
X5	0.283	0.3952	0.4446	0.5613	1	
Y	0.5274	0.6133	0.6577	0.7332	0.6175	1

## 2. Inner Model

## Outer Loadings

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	p- value
X1.1 <- X1	0.8375	0.8318	0.0457	0.0457	18.3095	0.000
X1.2 <- X1	0.8047	0.796	0.0613	0.0613	13.1296	0.000
X1.3 <- X1	0.8322	0.8243	0.046	0.046	18.0932	0.000
X1.4 <- X1	0.8571	0.8499	0.0399	0.0399	21.4575	0.000
X1.5 <- X1	0.8125	0.81	0.0384	0.0384	21.1535	0.000
X2.1 <- X2	0.9078	0.9061	0.0249	0.0249	36.4762	0.000
X2.2 <- X2	0.907	0.9062	0.0282	0.0282	32.1948	0.000
X2.3 <- X2	0.9321	0.9296	0.0199	0.0199	46.8421	0.000
X2.4 <- X2	0.9552	0.9539	0.0126	0.0126	75.5282	0.000
X3.1 <- X3	0.9431	0.9414	0.0145	0.0145	65.2163	0.000
X3.2 <- X3	0.9405	0.9371	0.0169	0.0169	55.6238	0.000
X3.3 <- X3	0.9315	0.9305	0.0177	0.0177	52.6136	0.000
X3.4 <- X3	0.923	0.9198	0.022	0.022	41.9977	0.000
X3.5 <- X3	0.938	0.9371	0.0138	0.0138	68.1102	0.000
X3.6 <- X3	0.8938	0.8933	0.0335	0.0335	26.6629	0.000
X3.7 <- X3	0.7397	0.7292	0.0824	0.0824	8.9777	0.000
X4.1 <- X4	0.7006	0.6787	0.1056	0.1056	6.6318	0.000
X4.2 <- X4	0.7188	0.6974	0.1076	0.1076	6.6801	0.000
X4.3 <- X4	0.8586	0.8549	0.0311	0.0311	27.6148	0.000
X4.4 <- X4	0.8639	0.8622	0.0286	0.0286	30.1586	0.000
X4.5 <- X4	0.9008	0.903	0.0198	0.0198	45.4033	0.000
X4.6 <- X4	0.806	0.8023	0.0547	0.0547	14.7427	0.000
X4.7 <- X4	0.7358	0.7289	0.0702	0.0702	10.4836	0.000
X5.1 <- X5	0.8776	0.8737	0.0346	0.0346	25.3711	0.000
X5.2 <- X5	0.9157	0.9154	0.0172	0.0172	53.2547	0.000
X5.3 <- X5	0.7518	0.7495	0.0776	0.0776	9.6921	0.000

X5.4 <- X5	0.844	0.8401	0.0417	0.0417	20.2406	0.000
Y1 <- Y	0.7206	0.7204	0.0672	0.0672	10.7173	0.000
Y2 <- Y	0.7543	0.747	0.0808	0.0808	9.3301	0.000
Y3 <- Y	0.7268	0.7227	0.0713	0.0713	10.2008	0.000
Y4 <- Y	0.8027	0.7986	0.0627	0.0627	12.8101	0.000
Y5 <- Y	0.7977	0.7894	0.067	0.067	11.9142	0.000
Y6 <- Y	0.8548	0.8533	0.0337	0.0337	25.3517	0.000
Y7 <- Y	0.8128	0.8028	0.0538	0.0538	15.1177	0.000
Y8 <- Y	0.845	0.8375	0.04	0.04	21.1408	0.000

### Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics ( O/STERR )	p-value	Keterangan
X1 -> Y	0.1579	0.1608	0.071	0.071	2.2256	0.028	Signifikan
X2 -> Y	0.1908	0.1933	0.0791	0.0791	2.4128	0.017	Signifikan
X3 -> Y	0.2089	0.2048	0.1019	0.1019	2.0492	0.043	Signifikan
X4 -> Y	0.2415	0.2448	0.1088	0.1088	2.2201	0.028	Signifikan
X5 -> Y	0.269	0.2521	0.0858	0.0858	3.1358	0.002	Signifikan